



Transitieplan Wet toekomst pensioenen

17 juli 2023

Inhoud

| | | |
|------|--|----|
| 1. | Inleiding..... | 7 |
| 2. | Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht | 8 |
| 3. | Mijlpalen | 9 |
| 4. | Doelstellingen van de transitie | 10 |
| 5. | Karakter van de nieuwe pensioenregeling | 11 |
| 6. | Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten | 15 |
| 7. | Gemaakte afspraken over compensatie | 16 |
| 7.1 | Achtergrond compensatie | 16 |
| 7.2 | Hoogte en vorm compensatie | 16 |
| 7.3 | Financieringsplan gemaakte afspraken naar bron..... | 18 |
| 7.4 | Transitie-effecten compensatie..... | 19 |
| 8. | Gemaakte afspraken over initiële invulling solidariteitsreserve | 20 |
| 9. | Voorrangsregels tijdens de transitie | 21 |
| 10. | Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten) | 24 |
| 10.1 | Toetsing pensioenambitie (Bijlage 4)..... | 25 |
| 10.2 | Inrichting solidariteitsreserve (Bijlage 5) | 27 |
| 10.3 | Toetsing evenwichtigheid transitie huidige naar nieuwe pensioenregeling (Bijlage 6) ... | 30 |
| 11. | Vrijwillig aangesloten werkgevers en vrijwillige pensioenregelingen | 40 |
| 11.1 | Vrijwillig aangesloten werkgevers | 40 |
| 11.2 | Vrijwillige pensioenregelingen..... | 40 |
| 12. | Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken | 42 |
| 13. | Communicatie | 45 |
| | | |
| | Ondertekening – Sector Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen | 46 |
| | Ondertekening – Sector Zorgvervoer en Taxi..... | 47 |
| | Ondertekening – Sector Besloten Busvervoer | 48 |

Bijlagen

1. **Uitgangspunten cao-partijen voor nieuwe pensioenregeling**
2. **Ontwerpvoorstel pensioenregeling 2025 basiselementen (*compacte weergave*)**
3. **Compensatie overgang nieuwe pensioenregeling**
4. **Toetsing pensioenambitie**
5. **Inrichting solidariteitsreserve**
6. **Toetsing evenwichtigheid**

Voorwoord

Nederland staat aan de vooravond van de grootste wijziging van het pensioenstelsel¹ sinds het ontstaan daarvan in de jaren vijftig van de vorige eeuw. De nieuwe regels voor pensioen zijn het resultaat van een maatschappelijk debat dat al sinds een jaar of 15 wordt gevoerd. Uiteindelijk heeft dit medio 2019 geleid tot een Pensioenakkoord tussen vakbonden, werkgeversorganisaties en het kabinet. In december 2020 is de Wet toekomst pensioenen ter consultatie voorgelegd. Dit heeft eind maart 2022 geresulteerd in een wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen. Op 22 december 2022 heeft de Tweede Kamer, met ruime meerderheid, het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen aangenomen. De Eerste Kamer heeft op 30 mei 2023, eveneens met ruime meerderheid, met het wetsvoorstel ingestemd. Oorspronkelijk was de beoogde ingangsdatum van de nieuwe wetgeving 1 januari 2021. Dit is nadien meerdere malen uitgesteld. Met het aannemen van het wetsvoorstel door de Eerste Kamer is de Wet Toekomst Pensioenen ingegaan per 1 juli 2023.

De memorie van toelichting op de Wet toekomst pensioenen onderscheidt drie (wettelijke) mijlpalen tijdens de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel:

1. Mijlpaal 1; wettelijke deadline is op 1 januari 2025. Het transitieplan, waarin definitieve besluiten van cao-partijen zijn uitgewerkt, moet uiterlijk op die datum gereed zijn.
2. Mijlpaal 2; wettelijke deadline is 1 juli 2025. Het implementatieplan moet dan gereed zijn. In het implementatieplan legt de pensioenuitvoerder (i.c. Pensioenfonds Vervoer) schriftelijk vast op welke wijze voorbereidingen worden getroffen voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling en invulling zal worden gegeven aan de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling. Onderdeel van het implementatieplan is het communicatieplan. Daarin staat beschreven hoe en wanneer (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden geïnformeerd worden over de consequenties van de wijzigingen. Verder geldt voor pensioenfondsen, zoals Pensioenfonds Vervoer, dat op de uiterlijke datum van mijlpaal 2 de opdrachtaanvaarding, in afstemming met de relevante fondsorganen, moet zijn afgerond.
3. Mijlpaal 3; wettelijke deadline is 1 januari 2028. De transitie is afgerond. Vanaf uiterlijk dat moment dient de nieuwe pensioenopbouw onder de nieuwe spelregels plaats te vinden.

Cao-partijen in de sectoren Beroepsgoederenvervoer, Zorgvervoer en Taxi en Besloten Busvervoer (hierna: cao-partijen) streven vooralsnog naar ingang van de nieuwe pensioenregeling per **1 januari 2025**. Het implementatieplan dient dan uiterlijk eind december 2023 gereed te zijn.

Het transitieplan is onderdeel van de eerste mijlpaal in de pensioentransitie. In het transitieplan worden de keuzes, overwegingen en berekeningen om tot de nieuwe pensioenregeling te komen alsook de wijze waarop wordt omgegaan met de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten schriftelijk vastgelegd. Ook is hierin opgenomen de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie. Cao-partijen hebben het transitieplan opgesteld. Zij ontvingen ondersteuning

¹ Bedoeld wordt hiermee het tweede pijler pensioen (pensioen in de relatie tussen werkgever en werknemer) binnen het totale Nederlandse 3-pijler pensioenstelsel (AOW, werkgever/werknemer pensioen, individueel pensioen).

vanuit Pensioenfonds Vervoer bij het opstellen van het plan, bijvoorbeeld in het doorrekenen van (de effecten van de) diverse voorstellen voor de nieuwe regeling.

Het transitieplan is gebaseerd op de Wet toekomst pensioenen, de memorie van toelichting bij de wet, het Besluit toekomst pensioenen en de Factsheet Transitieplan Wet toekomst pensioenen van DNB. De invulling van het transitieplan is afhankelijk van de gemaakte keuzes, zoals de gekozen pensioenregeling en de verdere uitwerking ervan, het wel of niet inbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe pensioenregeling (ook wel aangeduid met invaren) en de wijze waarop gecompenseerd wordt voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (o.a. als gevolg van de afschaffing van de zogenoemde doorsneesystematiek).

De belangrijkste relevante passages over het transitieplan in de wet, de memorie van toelichting, het Besluit toekomst pensioenen en de Factsheet Transitieplan zijn:

Wet toekomst pensioenen

PW (Pensioenwet) art. 150c: termijnen

PW art. 150d: inhoud transitieplan

PW art. 150e: transitie-effecten

PW art. 150g: hoorrecht vereniging van pensioengerechtigden of vereniging van slapers

PW art. 150h: transitiecommissie

PW 150l: onderbouwing indien niet standaard invaarpad in transitieplan

PW 150n: mogelijkheden bijstellen transitie-effecten

Memorie van toelichting bij Wet toekomst pensioenen

Pagina 70/71: termijnen

Pagina 72-80, 89/90, 92-94: inhoud transitieplan

Pagina 81/82: hoorrecht

Pagina 98: transitiecommissie

+ artikelsgewijze toelichting bij bovengenoemde artikelen

Besluit toekomst pensioenen

Besluit uitvoering pensioenwet art. 44: inhoud transitieplan

(+ toelichting op pagina 51-53 en 89/90)

Factsheet Transitieplan Wet toekomst pensioenen

Beleidsuitingen DNB over het onderwerp Opdrachtaanvaarding en invaren van 3 juli 2023, onderdeel Factsheet Transitieplan Wet toekomst pensioenen

Genoemde artikelen etc. beschrijven welke informatie het transitieplan ten minste dient te bevatten. Deze vereisten zijn als volgt uitgewerkt in het transitieplan:

Hoofdstuk 1 – Inleiding

Hoofdstuk 2 – Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht

Hoofdstuk 3 – Mijlpalen

Hoofdstuk 4 – Doelstellingen van de transitie

Hoofdstuk 5 – Karakter van de nieuwe pensioenregeling

Dit hoofdstuk bevat een aantal belangrijke karakteristieken van de nieuwe pensioenregeling.

Hoofdstuk 6 – Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

In dit hoofdstuk ligt vast hoe wordt omgegaan met de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Ook alle overwegingen die aan dit besluit ten grondslag liggen, zijn vastgelegd in dit hoofdstuk.

Hoofdstuk 7 – Gemaakte afspraken over compensatie

De gemaakte afspraken over compensatie worden in dit hoofdstuk beschreven. Een evenwichtige overstap naar het nieuwe pensioenstelsel vereist dat een eventueel nadeel als gevolg van deze overstap voor de deelnemers die dit betreft adequaat wordt gecompenseerd. Daarom worden afspraken gemaakt over compensatie voor die deelnemers waarvoor een overstap naar de nieuwe pensioenregeling onevenwichtig nadelig uitpakt. De rekenkundige onderbouwing daarvan is vastgelegd in hoofdstuk 10. Daarnaast bevat dit hoofdstuk het financieringsplan voor de compensatie. Er is voor elk van de in het Pensioenakkoord genoemde financieringsbronnen (compensatiedepot en arbeidsvoorwaarde pensioen) inzichtelijk gemaakt in welke mate die ingezet zullen worden. Kostenneutraliteit voor werkgevers en deelnemers is hierbij het uitgangspunt.

Hoofdstuk 8 – Gemaakte afspraken over initiële vulling solidariteitsreserve

Dit hoofdstuk beschrijft de solidariteitsreserve en de (beoogde) initiële vulling daarvan. De solidariteitsreserve is een integraal en belangrijk onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Door middel van de solidariteitsreserve worden financiële mee- en tegenvallers zodanig collectief gedeeld dat dit op voorhand leidt tot gemiddeld stabielere of hogere toekomstige en al ingegane pensioen-uitkeringen voor alle generaties.

Hoofdstuk 9 – Voorrangsregels tijdens de transitie

De wetgever verlangt van cao-partijen dat zij voorafgaande aan de definitieve besluitvorming verschillende financiële en economische scenario's verkennen waarbij dit transitieplan volstaat en er dus geen nadere besluitvorming meer nodig is. In dat kader zijn doelstellingen, maatstaven, bandbreedtes en daarbij geldende voorrangsregels robuust geformuleerd rekening houdend met uiteenlopende (financiële) ontwikkelingen gedurende de transitieperiode.

Hoofdstuk 10 – Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)

Dit hoofdstuk bevat een overzicht van de effecten per onderscheiden deelnemersgroep en per leeftijd

van de overstap van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling (transitie-effecten), berekend aan de hand van de wettelijk voorgeschreven maatstaven alsook een aantal aanvullende maatstaven.

Hoofdstuk 11 – Vrijwillig aangesloten werkgevers en vrijwillige pensioenregelingen

Hoofdstuk 12 – Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

Hoofdstuk 13 – Communicatie

1. Inleiding

Vanwege de invoering van de Wet toekomst pensioenen dient de pensioenregeling van de sectoren Beroepsgoederenvervoer, Zorgvervoer en Taxi en Besloten Busvervoer te worden aangepast. De aanpassing van de pensioenregeling is tussen Transport en Logistiek Nederland, Vereniging voor Verticaal Transport, Koninklijk Vervoer Nederland, Busvervoer Nederland, FNV, CNV en De Unie overeengekomen op 17 juli 2023.

Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet hebben cao-partijen gezamenlijk dit transitieplan opgesteld.

In dit transitieplan leggen cao-partijen de gemaakte keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenregeling vast, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Daarnaast bevat dit transitieplan de verantwoording van cao-partijen waarom sprake is van een evenwichtige transitie. Dit transitieplan is een bijlage bij de gewijzigde pensioenregeling.

Cao-partijen geven met dit transitieplan opdracht aan Pensioenfonds Vervoer om de gewijzigde pensioenregeling vanaf **1 januari 2025** uit te gaan voeren. Cao-partijen verzoeken Pensioenfonds Vervoer in dit verband de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. Verder wordt in dit transitieplan beschreven op welke wijze en in welke mate deelnemers die nadeel ondervinden van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling worden gecompenseerd. Cao-partijen verzoeken Pensioenfonds Vervoer het transitieplan door middel van publicatie op zijn website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden conform artikel 150d, lid 3 van de Pensioenwet.

2. Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht

Dit transitieplan is de vastlegging van hetgeen cao-partijen in de sectoren Beroepsgoederenvervoer, Zorgvervoer en Taxi en Besloten Busvervoer zijn overeengekomen over de nieuwe pensioenregeling, over invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en over compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw en eventuele andere nadelige gevolgen van de wijziging van de pensioenregeling.

De achterbanraadpleging van cao-partijen heeft eveneens plaatsgevonden. Daaruit is gebleken dat de achterbannen positief staan tegenover de nieuwe pensioenregeling, het invaren en de compensatie zoals beschreven in dit transitieplan.

Op het moment van vaststelling van dit transitieplan is er geen vereniging van gewezen deelnemers die heeft aangetoond een substantieel gedeelte van de gewezen deelnemers te vertegenwoordigen. Er is ook geen vereniging van pensioengerechtigde deelnemers die heeft aangetoond een substantieel gedeelte van de pensioengerechtigde deelnemers te vertegenwoordigen.²

Cao-partijen geven aan de hand van dit transitieplan de opdracht aan Pensioenfonds Vervoer tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het verzoek om de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. Pensioenfonds Vervoer beoordeelt deze opdracht op uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en haalbaarheid alvorens zij de opdracht aanvaardt. Opdrachtaanvaarding betekent een wijziging van het uitvoeringsreglement. Het bestuur van Pensioenfonds Vervoer zal voorafgaand aan besluitvorming over de implementatie van de nieuwe pensioenregeling op diverse onderdelen (zoals invaren en wijziging van het uitvoeringsreglement) advies vragen aan het verantwoordingsorgaan. Vervolgens zal het bestuur de raad van toezicht van het fonds vragen om goedkeuring. Het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht van Pensioenfonds Vervoer hebben geen bevoegdheden ten aanzien van dit transitieplan zelf.

Van de diensten van de door de overheid ingestelde transitiecommissie hebben cao-partijen geen gebruik gemaakt.

² Conform artikel 44a Besluit toekomst pensioenen is sprake van een “substantieel gedeelte” indien de betreffende vereniging minimaal 1.000 gewezen deelnemers dan wel minimaal 1.000 pensioengerechtigden of 10% van alle gewezen deelnemers dan wel 10% van alle pensioengerechtigden bij het fonds vertegenwoordigt. Gegeven het aantal gewezen deelnemers en pensioengerechtigden bij Pensioenfonds Vervoer, betekent dit in casu dat een vereniging minimaal 1.000 gewezen deelnemers dan wel minimaal 1.000 pensioengerechtigden van Pensioenfonds Vervoer dient te vertegenwoordigen.

3. Mijlpalen

Cao-partijen geven opdracht aan Pensioenfonds Vervoer om de gewijzigde pensioenregeling uit te gaan voeren vanaf **1 januari 2025**. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenregeling zijn:

| Datum | Mijlpaal |
|------------------|--|
| 1 juli 2023 | Wet toekomst pensioenen van kracht |
| 3 juli 2023 | Voorwaardelijke vaststelling transitieplan |
| 17 juli 2023 | Onvoorwaardelijke vaststelling en ondertekening transitieplan door Cao-partijen |
| 16 november 2023 | Concept implementatieplan (inclusief communicatieplan) gereed |
| 14 december 2023 | Definitief implementatieplan (inclusief communicatieplan) gereed |
| 31 december 2023 | Uiterste datum voor zending door Pensioenfonds Vervoer van het implementatieplan aan De Nederlandsche Bank respectievelijk het communicatieplan aan de Autoriteit Financiële Markten |
| 1 januari 2025 | Transitie naar de nieuwe pensioenregeling, inclusief invaren van bestaande pensioenaanspraken en -rechten en compensatie |
| 1 januari 2028 | Uiterste transitiemoment (wet) |
| 1 januari 2037 | Einde compensatieperiode (wet) |

4. Doelstellingen van de transitie

Cao-partijen hebben initieel *18 uitgangspunten voor een nieuwe pensioenregeling* vastgesteld die vervolgens in samenspraak met Pensioenfonds Vervoer nader zijn geconcretiseerd. Deze 18 uitgangspunten (inclusief nadere uitwerking) zijn opgenomen in **Bijlage 1**.

De 18 uitgangspunten laten zich als volgt samenvatten:

- de pensioenregeling is een aantrekkelijke, marktconforme arbeidsvoorwaarde;
- verzorgingsgedachte, onderlinge solidariteit;
- een regeling die aansluit bij de wensen en behoeften van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden;
- compensatie in geval van achteruitgang bij overgang naar de nieuwe pensioenregeling;
- een zo stabiel mogelijke uitkering met uitzicht op een (bescheiden) jaarlijkse verhoging en een relatief kleine kans op verlaging;
- een regeling die eenvoudig, uitlegbaar en goed uitvoerbaar is.

Het onderliggende streven van cao-partijen bij de wijziging van de pensioenregeling is de nieuwe pensioenregeling zoveel mogelijk te laten lijken op de huidige pensioenregeling.

Cao-partijen hebben gestreefd naar een evenwichtige transitie. Cao-partijen zijn van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie wanneer voldaan is aan de volgende *kwalitatieve doelstellingen*:

- zo veel mogelijk compensatie bieden voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (o.a. als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek);
- ingegane pensioenuitkeringen op peil en zo veel als mogelijk stabiel houden;
- beperken van herverdeling tussen generaties.

De wijzigingen in de pensioenregeling zijn getoetst op de mate waarin zij bijdragen aan het bereiken van deze kwalitatieve doelstellingen aan de hand van de volgende *kwantitatieve maatstaven*:

- vervangingsratio's;
- kortingskansen;
- verwachte pensioenuitkering in 'slecht weer', de 'mediaan' en 'goed weer';
- netto profijt.

De bovenstaande kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve maatstaven worden getoond in volgorde van prioriteit.

5. Karakter van de nieuwe pensioenregeling

De huidige pensioenregeling van de sectoren Beroepsgoederenvervoer, Zorgvervoer en Taxi en Besloten Busvervoer wordt aangepast conform de vereisten uit de Wet toekomst pensioenen.

Op dit moment is de pensioenregeling vormgegeven als een middelloonregeling met voorwaardelijke toeslagverlening (een zogenoemde uitkeringsovereenkomst). De huidige pensioenregeling kan niet gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel dient de pensioenregeling vormgegeven te worden als een zogenoemde solidaire of flexibele premieregeling (beiden een premie-overeenkomst). Cao-partijen hebben gekozen voor de **solidaire premieregeling**.

De solidaire premieregeling kenmerkt zich onder andere door één collectief beleggingsbeleid voor deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Hierbij worden de door Pensioenfonds Vervoer in enig jaar gerealiseerde financiële resultaten op basis van vooraf vastgestelde toedeling-regels voor beschermings- en overrendement verdeeld. Er is sprake van pensioenopbouw in de vorm van voor de uitkering bestemde persoonlijke pensioenvermogens en uitgebreide risicodeling. Bij de solidaire premieregeling worden de risico's die inherent zijn aan pensioen (zoals beleggingsrisico, overlijdensrisico en langlevensrisico) gedragen door de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Ook toekomstige deelnemers delen mee in deze risico's via een integrale solidariteitsreserve, die een verplicht en integraal onderdeel vormt van deze pensioenregeling. Binnen de solidaire premieregeling is ervoor gekozen om de uitkeringsgerechtigden te behandelen als één collectieve groep. Dit zorgt ervoor dat de pensioenuitkeringen van alle uitkeringsgerechtigden in enig jaar met hetzelfde percentage verhoogd dan wel verlaagd worden. Door spreiding van financiële schokken en effectieve inzet van de solidariteitsreserve zullen de ingegane pensioenuitkeringen in grote mate worden beschermd tegen financiële schokken. Daarnaast is ervoor gekozen om ook nieuw gepensioneerden een bescherming te bieden. Verder is er in principe voor gekozen om het micro- en macrolanglevensrisico via de solidariteitsreserve af te dekken.

Cao-partijen hebben samen gekozen voor de solidaire premieregeling, omdat dit naar hun inzicht en op basis van uitgevoerd onderzoek het beste aansluit bij de uitgangspunten van cao-partijen voor de nieuwe pensioenregeling en de wensen en risicohouding van de deelnemers (waaronder een hoge mate van onderlinge solidariteit).

Pensioenregeling

Bij het ontwerp van de nieuwe pensioenregeling hebben cao-partijen, in samenspraak met Pensioenfonds Vervoer, onderscheid gemaakt naar zogenoemde basis- en beleidselementen.

Basiselementen

Bij de basiselementen kan gedacht worden aan type pensioenregeling, pensioenrichtleeftijd, hoogte van de premie, pensioendoelstelling, de invulling van het nabestaandenpensioen, invaren en compensatie etc. Cao-partijen gaan over de basiselementen van de nieuwe pensioenregeling. De basiselementen worden vastgelegd in de pensioenovereenkomst en het pensioenreglement van het fonds.

Beleidselementen

De beleidselementen vormen samen het pensioenbeleid van het fonds. Hierbij wordt onderscheid

gemaakt naar beleggingsbeleid, uitkeringsbeleid en solidariteitsbeleid. Pensioenfondsen Vervoer gaat over de beleidselementen van de nieuwe pensioenregeling. Cao-partijen hebben, op grond van de nieuwe regelgeving, hun kaders en doelstellingen kenbaar gemaakt voor het pensioenbeleid van het fonds. De beleidselementen worden vastgelegd in de fondsstukken van Pensioenfondsen Vervoer, zoals de actuariële en bedrijfstechnische nota (Abtn) en het beleggingsplan.

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling (de basiselementen) zijn in onderstaande tabel weergegeven. Een meer uitgebreide beschrijving van de basis- en beleidselementen (voor zover relevant voor cao-partijen) is opgenomen in **Bijlage 2**.

| Basiselement | | Invulling nieuwe pensioenregeling |
|--------------|--|--|
| 1 | Karakter pensioenregeling | Solidaire premieovereenkomst |
| 2 | Toetredingsleeftijd | 18 jaar |
| 3 | Pensioenleeftijd | 68 jaar, deelnemers bepalen uiteindelijk zelf wanneer zij het pensioen laten ingaan |
| 4 | Pensioenpremie | Bruto premie 30% van de pensioengrondslag. Nog nader te bezien in combinatie met toetredingsleeftijd 18 jaar, pensioengevend loon en franchise. Netto premie-inleg voor ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen ná pensionering (naar de huidige inzichten) 25,3% van de pensioengrondslag. |
| 5 | Pensioenambitie | Netto pensioen plus AOW minimaal gelijk aan 80% van het netto laatstverdiende loon voor een deelnemer die op 21-jarige leeftijd toetreedt tot de pensioenregeling en drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd met pensioen gaat. |
| 6 | Pensioengevend loon | Eén herleidbare definitie voor het pensioengevend loon voor alle aangesloten sectoren, met als basis een authentieke bron. Nog nader te bezien in combinatie met toetredingsleeftijd 18 jaar, pensioenpremie en franchise. |
| 7 | Franchise | € 14.714 (niveau 2023). Nog nader te bezien in combinatie met toetredingsleeftijd 18 jaar, pensioenpremie en pensioengevend loon. |
| 8 | Pensioengrondslag | Pensioengevend loon +/- franchise |
| 9 | Opbouw ouderdomspensioen | Niet langer van toepassing. Netto premie-inleg en beleggingsrendement (en vanaf pensionering ook het projectierendement) bepalen de uiteindelijke pensioenuitkomst. |
| 10 | Nabestaandenpensioen vóór pensionering | <u>Hoogte te verzekeren nabestaandenpensioen</u> 35% van het laatste pensioengevend loon <u>Standaard voortzetting ná uitdiensttreding</u> |

| | | |
|----|--|--|
| | | Risicodekking nabestaandenpensioen vóór pensionering wordt standaard voortgezet gedurende de periode van een WW-/ZW-uitkering dan wel voor maximaal 6 maanden. <u>Vrijwillige voortzetting ná uitdiensttreding</u> Mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van de risicodekking voor nabestaandenpensioen vóór pensionering gedurende een periode van minimaal 15 jaar. |
| 11 | Nabestaandenpensioen ná pensionering | 70% van het ouderdompensioen. Voor iedereen met een partner wordt vanaf pensionering standaard een nabestaandenpensioen van 70% van het ouderdompensioen verzekerd, tenzij de gepensioneerde expliciet aangeeft geen of een lager nabestaandenpensioen te willen verzekeren. |
| 12 | Wezenpensioen | <u>Hoogte te verzekeren wezenpensioen</u> 7% van het laatste pensioengevend loon. Vaste eindleeftijd van 25 jaar. <u>Standaard voortzetting ná uitdiensttreding</u> Risicodekking wezenpensioen vóór pensionering wordt standaard voortgezet gedurende de periode van een WW-/ZW-uitkering dan wel voor maximaal 6 maanden. <u>Vrijwillige voortzetting ná uitdiensttreding</u> Mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van de risicodekking voor wezenpensioen conform de vrijwillige voortzetting van de risicodekking voor nabestaandenpensioen vóór pensionering. |
| 13 | Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid | Huidige premievrije voortzetting handhaven, waarbij de premievrije voortzetting voortaan ziet op de doorbetaling van (een deel van) de pensioenpremie volgens het bestaande 4-klassensysteem, met een verhoogde risicodekking bij overlijden van de arbeidsongeschikte deelnemer. |
| 14 | Arbeidsongeschiktheids-pensioen | Huidig arbeidsongeschiktheidspensioen (i.e. 10% van het pensioengevend loon) handhaven (voor die sectoren die het betreft). |
| 15 | Flexibilisering van pensioen | Huidige flexibiliseringsmogelijkheden handhaven. Met dien verstande dat de mogelijkheid tot uitruil van nieuw op te bouwen nabestaandenpensioen voor extra ouderdomspensioen door de nieuwe wetgeving komt te vervallen. Daarnaast de mogelijkheid om op de pensioendatum maximaal 10% van de waarde van het ouderdomspensioen als 'bedrag ineens' uit te laten keren. |
| 16 | Vrijwillige voortzetting | Bestaande mogelijkheden tot vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling handhaven (maximaal 3 jaar dan wel maximaal 10 jaar voor zzp-ers). |
| 17 | Gemoedsbezwaarden | Huidige regeling voor gemoedsbezwaarden handhaven |

Ten aanzien van de elementen die het kostenniveau van de pensioenregeling bepalen, i.e. toetredingsleeftijd (baiselement nr. 2), premie (baiselement nr. 4), pensioengevend loon (baiselement nr. 6) en franchise (baiselement nr. 7), hebben cao-partijen in samenspraak met Pensioenfonds Vervoer

afgesproken deze voor nu te 'parkeren' met daarbij de afspraak dat cao-partijen daar in de tweede helft van 2023 bij het fonds op terug zullen komen. Pensioenfonds Vervoer heeft aangegeven dat de wijze waarop momenteel invulling is gegeven aan de genoemde vier basiselementen, voor het fonds voor nu voldoende is om de komende tijd tot nadere uitwerking van de nieuwe pensioenregeling te komen.

Kaders en doelstellingen pensioenregeling

Cao-partijen geven de volgende kaders en doelstellingen mee voor de nieuwe pensioenregeling:

- De ambitie is een zo hoog mogelijk pensioen, gegeven de beschikbare premie en het gewenste risico. Gegeven een bruto premie van 30% van de pensioengrondslag, is het streven een netto pensioen (inclusief AOW) dat minimaal gelijk is aan 80% van het laatstverdiende netto loon.
- In de uitkeringsfase kan (en zal) de pensioenuitkering fluctueren. Cao-partijen wensen dalingen van het ingegaan pensioen ten opzichte van het jaar daarvoor zo veel als mogelijk te voorkomen. Daarnaast hebben cao-partijen de wens dat het ingegaan pensioen jaarlijks met (een gedeelte van) de loonindex verhoogd wordt. De wens hierbij is dat een eventuele verhoging (of verlaging) van de pensioenuitkering procentueel gelijk is voor alle pensioengerechtigden (zogenoemde collectieve uitkeringsfase).
- Cao-partijen geven de voorkeur aan een projectierendement gelijk aan de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur, zonder opslag of afslag.
- Cao-partijen wensen financiële mee- en tegenvallers in enig jaar in de uitkeringsfase te spreiden over een periode van maximaal 5 jaar, mits dit goed uitvoerbaar en uitlegbaar is in combinatie met de hiervoor genoemde collectieve uitkeringsfase.
- Cao-partijen wensen enige mate van zekerheid te bieden ten aanzien van de eerste pensioenuitkering van nieuw gepensioneerden.

6. Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

Cao-partijen verzoeken Pensioenfonds Vervoer de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling middels een interne collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet. De belangrijkste argumenten hiervoor zijn:

- Cao-partijen streven naar een efficiënte, effectieve en toekomstbestendige pensioenuitvoering tegen zo laag mogelijke kosten. Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen hoeft geen pensioenregeling onder het huidig FTK in stand te blijven, maar is de pensioenregeling als geheel – zowel verleden als toekomst – een pensioenregeling onder de Wet toekomst pensioenen. Dit komt een efficiënte en effectieve pensioenuitvoering ten goede. Dit uit zich onder andere in lagere uitvoeringskosten, schaalvoordelen bij beleggingen en risicodeling, meer inzichtelijkheid voor en betere uitlegbaarheid naar deelnemers. De pensioenuitvoering wordt hiermee ook meer toekomstbestendig.
- Na invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel (o.a. eerder en meer verhogen) ook van toepassing op de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Hier staat tegenover dat de nadelen van het nieuwe pensioenstelsel (o.a. onzekerheidsperceptie en mogelijk life cycle beleggen) evengoed van toepassing zijn op de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Cao-partijen schatten de voordelen hoger in dan de nadelen.

Cao-partijen hebben van Pensioenfonds Vervoer begrepen dat bij het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in beginsel de standaardmethode zal worden gebruikt. Cao-partijen zijn ervan overtuigd dat de keuze voor invaren op basis van de standaardmethode niet onevenredig ongunstig is voor deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, alsmede voor hun meeverzekerde eventuele partners en kinderen. Dit blijkt uit hoofdstuk 10.

7. Gemaakte afspraken over compensatie

7.1 Achtergrond compensatie

Cao-partijen hebben afgesproken dat deelnemers zo veel als mogelijk worden gecompenseerd voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (uitgangspunt 18). Het afschaffen van de leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw leidt tot een nadeel voor de huidige (actieve) deelnemers van Pensioenfonds Vervoer. Voor die deelnemers waarbij de positieve effecten van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet (volledig) de negatieve effecten van het afschaffen van de leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw compenseren, wensen cao-partijen dit zoveel als mogelijk te compenseren. Cao-partijen verzoeken derhalve Pensioenfonds Vervoer op de hieronder beschreven wijze te zorgen voor de uitvoering van de compensatie van dit nadeel.

7.2 Hoogte en vorm compensatie

Cao-partijen wensen dat op de navolgende wijze een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling voor (actieve) deelnemers zo veel als mogelijk wordt gecompenseerd:

- Stap 1: bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting in de toekomst zou worden opgebouwd bij ongewijzigde voortzetting van de huidige pensioenregeling (jaarlijkse opbouw plus toeslagverlening). Dit wordt aangeduid met de *fondsambitie*. Cao-partijen stellen als *fondsambitie* voor een jaarlijkse opbouw van 1,788% van de pensioengrondslag vermeerderd met de naar verwachting toe te kennen indexatie (gebaseerd op 'URM doorrekeningen') gedurende het aantal toekomstige deelnemersjaren tot aan de 65-jarige leeftijd van de deelnemer. Cao-partijen hebben tevens een zogenoemde *nominale ambitie* vastgesteld. De *nominale ambitie* is gelijk aan een jaarlijkse opbouw van 1,788% van de pensioengrondslag gedurende het aantal toekomstige deelnemersjaren tot aan de 65-jarige leeftijd van de deelnemer (dus zonder toekomstige indexatie). De *nominale ambitie* ziet hiermee feitelijk op alleen compensatie van het afschaffen van de leeftijdsonafhankelijke opbouw.
- Stap 2: bezie of de *fondsambitie* (danwel de *nominale ambitie*) naar verwachting gehaald kan worden in de nieuwe pensioenregeling, uitgaande van de huidige premie van 30% van de pensioengrondslag en bij een vergelijkbaar beleggingsbeleid als onder de huidige pensioenregeling.
- Stap 3: voor elke leeftijd waar de *fondsambitie* (danwel de *nominale ambitie*) naar verwachting niet behaald kan worden, bepaal de compensatiepremie zodat, tezamen met de huidige premie van 30% van de pensioengrondslag, de *ambitie* naar verwachting wel wordt behaald.

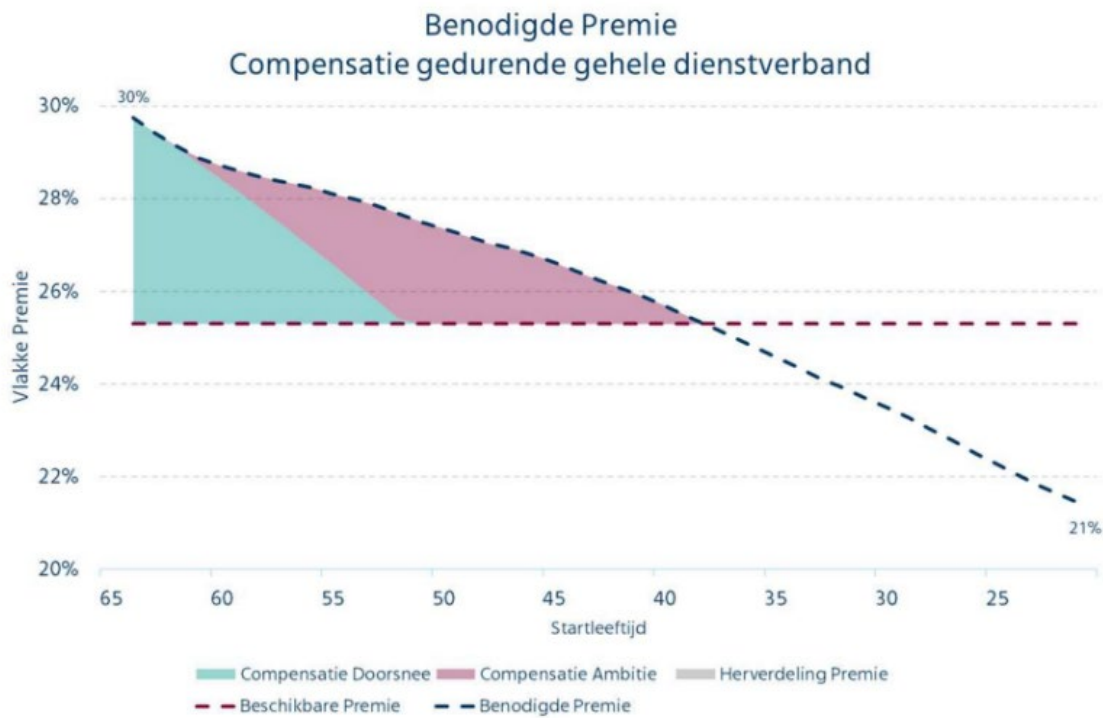
Afhankelijk van de definitieve hoogte van de compensatielast (zie ook de volgende paragraaf), kan de compensatie in één keer worden toegekend in de vorm van een extra persoonlijk pensioenvermogen op het moment van invaren óf in de vorm van een meerjarige compensatiepremie gedurende een periode van bijvoorbeeld 10 jaar (van 2025 tot 2035):

- Wanneer de benodigde compensatie op de transitiedatum volledig uit het fondsvermogen kan worden gefinancierd, opteren cao-partijen voor éénmalige toekenning van de compensatie in de vorm van een extra persoonlijk pensioenvermogen op het moment van invaren.
- Wanneer de benodigde compensatie op de transitiedatum niet volledig uit het fondsvermogen kan worden gefinancierd, opteren cao-partijen voor een meerjarige compensatie. De compensatieperiode is hierbij vooralsnog vastgesteld op 10 jaar. De compensatiepremie is een

jaarlijkse premie die bovenop de reguliere premie van 30% van de pensioengrondslag beschikbaar wordt gesteld. De compensatiepremie geldt voor de (gehele) compensatieperiode, zolang de deelnemer in dienst blijft, maar uiterlijk tot de 65-jarige leeftijd.

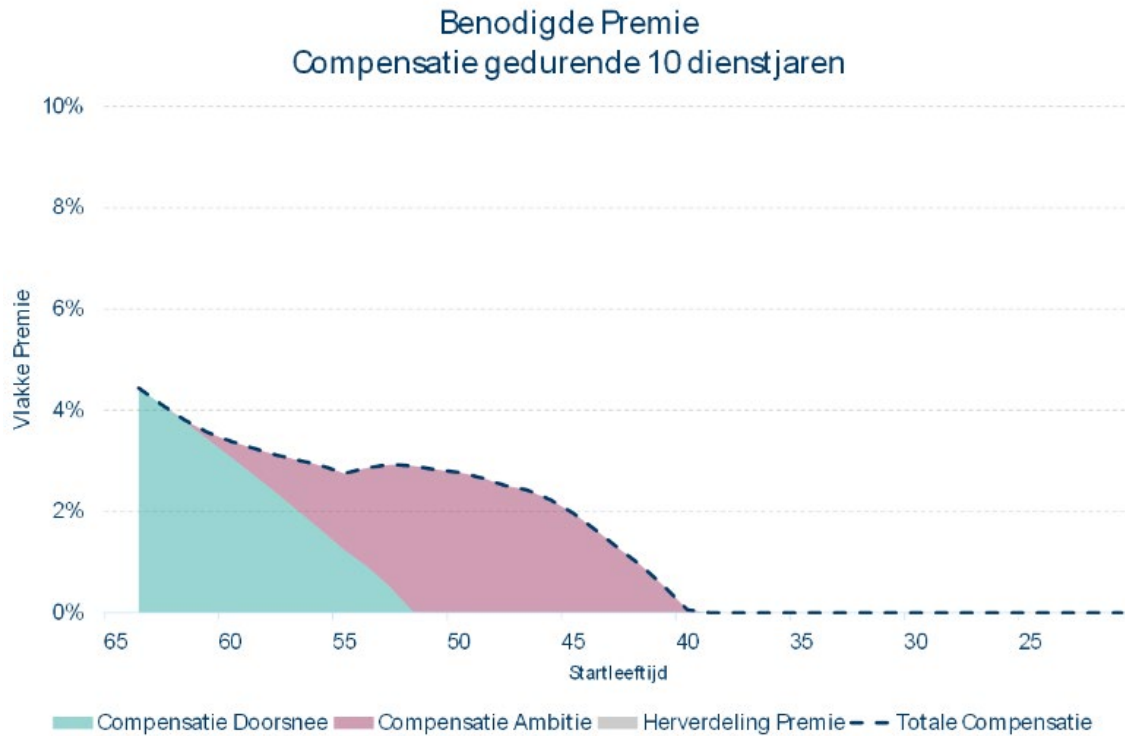
Cao-partijen hebben Pensioenfonds Vervoer verzocht om op basis van bovenstaande uitgangspunten een concrete compensatieregeling uit te werken. Hiertoe zijn door het fonds maatmensberekeningen uitgevoerd. Basisuitgangspunt voor de maatmensberekeningen is de bruto premie van 30% van de pensioengrondslag resulterend in een jaarlijkse netto premie-inleg van 25,3% van de pensioengrondslag voor ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen ná pensionering. Verder is uitgegaan van een lifecycle voor het aandeel zakelijke waarden en het percentage renteafdekking welke leidt tot het huidige collectieve beleggingsbeleid per de berekeningsdatum. Een volledig overzicht van de bij de maatmensberekeningen gehanteerde aannames en veronderstellingen is opgenomen in **Bijlage 3**.

Benodigde premie tot pensioendatum voor waarmaken ambitie



Toelichting: Gegeven een jaarlijkse netto premie-inleg van 25,3%, de gehanteerde lifecycle en de ambitie kan bepaald worden hoeveel premie jaarlijks extra benodigd is om de ambitie naar verwachting waar te kunnen maken. Zo is voor een 21-jarige deelnemer in totaal 21% premie benodigd. Ten opzichte van de netto premie-inleg van 25,3% is voor een 21-jarige dus sprake van een positieve premiemarge. Voor bijvoorbeeld een 50-jarige deelnemer is voor de fondsambitie jaarlijks een totale premie benodigd van 27,4%. Ofwel, tot aan de pensioendatum is jaarlijks 2,1% van de pensioengrondslag extra premie benodigd voor het realiseren van de fondsambitie.

Benodigde premie gedurende 10 jaar voor waarmaken van ambitie



Toelichting: De figuur hierboven toont de leeftijdsafhankelijke compensatiepremie uitgaande van een compensatieperiode van 10 jaar. Gegeven een jaarlijkse netto premie-inleg van 25,3%, de gehanteerde lifecycle en de ambitie, is vanaf leeftijd 40 jaar compensatie aan de orde. Voor bijvoorbeeld een 50-jarige deelnemer op het moment van overgang naar de nieuwe pensioenregeling, resulteert dan een vaste compensatiepremie gedurende 10 jaar van 2,8% van de pensioengrondslag voor compensatie tot de fondsambitie.

De aldus resulterende leeftijdsafhankelijke compensatiepremies zijn opgenomen in **Bijlage 3**.

7.3 Financieringsplan gemaakte afspraken naar bron

De compensatie wordt bij voorkeur gefinancierd vanuit een deel van het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet wordt gebruikt ter dekking van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Op basis van de situatie per 1 januari 2023 is de totale compensatielast vastgesteld op 2,6% van het collectieve pensioenvermogen (1% voor de nominale ambitie (afschaffing van de leeftijdsonafhankelijke opbouw) en aanvullend 1,6% voor de fondsambitie (inclusief toeslagverlening)). Bij volledige compensatie vanuit het pensioenvermogen en dus éénmalige toekenning van de compensatie behoeft er geen compensatiedepot te worden gevormd.

In geval van meerjarige compensatie zal ter financiering hiervan bij de transitie, voor zover mogelijk en noodzakelijk, een compensatiedepot worden gevormd. Wanneer de benodigde compensatie op de transitiedatum niet (volledig) uit de middelen van Pensioenfonds Vervoer kan worden gefinancierd, zal deze gefinancierd worden uit de (basis)premie van 30% van de pensioengrondslag. Bij volledige financiering van de benodigde compensatie uit de basispremie, bedraagt de benodigde compensatiepremie, uitgaande van de fondsambitie en een compensatieperiode van 10 jaar, gemiddeld 1,45% van de pensioengrondslag.

Cao-partijen geven hierbij Pensioenfonds Vervoer te kennen dat mocht in voorkomend geval de compensatie niet (volledig) uit de middelen van Pensioenfonds Vervoer gefinancierd kunnen worden én de benodigde compensatiepremie bedraagt meer dan 1,45% van de pensioengrondslag per jaar, partijen nader met elkaar in overleg wensen te gaan.

Het (eventuele) compensatiedepot zal meedelen in de beleggingsresultaten van Pensioenfonds Vervoer. Uit dit compensatiedepot worden dan jaarlijks, gedurende maximaal 10 jaar, de extra premies onttrokken ter storting in de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers.

Een eventueel overschot in het compensatiedepot aan het einde van de compensatieperiode wordt toegevoegd aan de solidariteitsreserve.

7.4 Transitie-effecten compensatie

De transitie-effecten van de hierboven beschreven wijze van compensatie zijn berekend door het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en inclusief de toepassing van de compensatieregeling af te zetten tegen de nieuwe pensioenregeling, inclusief alleen het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Voor de verschillende deelnemersgroepen is vervolgens per leeftijd in kaart gebracht wat de effecten, zowel kwalitatief als kwantitatief, van de transitie inclusief de compensatieregeling zijn. Er is hierbij geen rekening gehouden met de hierna te bespreken initiële vulling van de solidariteitsreserve. Voor de resulterende transitie-effecten wordt verwezen naar hoofdstuk 10.

8. Gemaakte afspraken over initiële invulling solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een integraal en belangrijk onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Door middel van de solidariteitsreserve worden financiële mee- en tegenvallers zodanig collectief gedeeld dat dit op voorhand leidt tot gemiddeld stabielere of hogere toekomstige en al ingegane pensioenuitkeringen voor alle generaties.

Cao-partijen hebben begrepen dat Pensioenfonds Vervoer de volgende doelstellingen voor de solidariteitsreserve voor ogen heeft:

- zo veel als mogelijk voorkomen van een daling van de ingegane pensioenuitkeringen ten opzichte van het jaar daarvoor;
- op basis daarvan tevens bescherming bieden aan nieuw gepensioneerden voor de pensioenuitkering in het eerste jaar van pensioneren;
- afdekken van het microlanglevenrisico (het risico dat een individu langer leeft dan op grond van de gehanteerde overlevingstafels verwacht mag worden) en het macrolanglevenrisico (het risico van een hogere levensverwachting op collectief niveau) voor alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden.

Cao-partijen onderschrijven deze doelstellingen voor de solidariteitsreserve.

Cao-partijen hebben verder begrepen dat Pensioenfonds Vervoer de solidariteitsreserve, waar mogelijk, initieel zal vullen uit een deel van het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet wordt gebruikt ter dekking van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De solidariteitsreserve zal daarbij, waar mogelijk, minimaal gevuld worden met 2% en bij voorkeur met 5% van het collectieve pensioenvermogen.

In hoofdstuk 9 staat de vulregel voor de solidariteitsreserve beschreven bij verschillende dekkingsgraden op het transitiemoment. In hoofdstuk 10 wordt ingegaan op de rekenkundige onderbouwing van de solidariteitsreserve.

9. Voorrangsregels tijdens de transitie

Cao-partijen hebben samen met Pensioenfonds Vervoer verschillende financiële en economische scenario's verkend waarbij dit transitieplan volstaat en er dus geen nadere besluitvorming meer nodig is. In deze situaties kan het transitieplan onverkort worden uitgevoerd. In dat kader zijn de kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve maatstaven en de daarbij geldende voorrangsregels robuust geformuleerd.

De bandbreedte van de dekkingsgraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is door partijen vastgesteld op **102% - 110%**. Indien op het transitiemoment de dekkingsgraad tussen de ondergrens (102%) en de bovengrens (110%) van deze bandbreedte ligt, wordt naar de mening van cao-partijen in voldoende mate voldaan aan de transitie-doelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering, en liggen de transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen.

Partijen hebben samen de onderstaande minimaal benodigde invaardekkingsgraad, minimaal gewenste invaardekkingsgraad en gewenste invaardekkingsgraad vastgesteld. Partijen hebben daarbij tevens afgesproken hoe het collectieve fondsvermogen op het transitiemoment bij de verschillende invaardekkingsgraden aangewend zal worden.

| Invaardekkingsgraad | Omschrijving |
|---------------------|---|
| 102% | Minimaal benodigde invaardekkingsgraad: 100% technische voorzieningen (o.b.v. RTS) +/- 1% voor minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) +/- 1% voor voorziening voor operationele risico's (VOR). Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment gelijk aan (minimaal) 102%, kunnen de reeds ingegane uitkeringen bij invaren gelijk blijven. Er is geen vermogen vanuit het fonds beschikbaar voor compensatie en voor initiële vulling van de solidariteitsreserve. |
| 107% | Minimaal gewenste invaardekkingsgraad: 100% technische voorzieningen (o.b.v. RTS) +/- 1% voor minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) +/- 1% voor voorziening voor operationele risico's (VOR) +/- 3% voor compensatie +/- 2% voor solidariteitsreserve. Met 3% van het collectieve fondsvermogen voor compensatie kan naar verwachting volledig gecompenseerd worden tot aan de fondsambitie. Een solidariteitsreserve van 2% is naar verwachting effectief in het streven de ingegane uitkeringen niet te hoeven te verlagen ten opzichte van het jaar daarvoor. |
| 110% | Gewenste invaardekkingsgraad: 100% technische voorzieningen (o.b.v. RTS) +/- 1% voor minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) +/- 1% voor voorziening voor operationele risico's (VOR) +/- 3% voor compensatie +/- 5% voor solidariteitsreserve. Met 3% van het collectieve fondsvermogen voor compensatie kan naar verwachting volledig gecompenseerd worden tot aan de fondsambitie. Bij een solidariteitsreserve van (minimaal) 5% is er geen aanvullende vulling van de solidariteitsreserve vanuit het positieve overrendement meer nodig. |

Partijen hebben afgesproken bij tussenliggende dekkingsgraden op het transitiemoment, (een deel van) het fondsvermogen als volgt aan te wenden voor financiering van de compensatie respectievelijk het initieel vullen van de solidariteitsreserve:

| Invaardekkingsgraad | Vulregel compensatie respectievelijk solidariteitsreserve |
|----------------------------|---|
| Lager dan 102% | Geen financiering compensatie en geen initiële vulling solidariteitsreserve uit het collectieve fondsvermogen |
| Tussen 102% en 103% | Financiering compensatie tot maximaal 1% van het fondsvermogen |
| Tussen 103% en 104% | Financiering compensatie met 1% van het fondsvermogen. Solidariteitsreserve vullen tot maximaal 1% van het fondsvermogen. |
| Tussen 104% en 105% | Financiering compensatie tot maximaal 2% van het fondsvermogen. Solidariteitsreserve vullen met 1% van het fondsvermogen. |
| Tussen 105% en 106% | Financiering compensatie met 2% van het fondsvermogen. Solidariteitsreserve vullen tot maximaal 2% van het fondsvermogen. |
| Tussen 106% en 107% | Financiering compensatie tot maximaal 3% van het fondsvermogen. Solidariteitsreserve vullen met 2% van het fondsvermogen. |
| Tussen 107% en 110% | Financiering compensatie met 3% van het fondsvermogen. Solidariteitsreserve vullen tot maximaal 5% van het fondsvermogen. |
| Hoger dan 110% | Financiering compensatie met 3% van het fondsvermogen. Solidariteitsreserve vullen met 5% van het fondsvermogen. |

Daarnaast zijn de volgende afspraken gemaakt in het geval zich tijdens de transitie schokken voordoen waardoor het transitieplan mogelijk aanpassing behoeft:

- Lagere dekkingsgraad dan 102%: bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 102%, is het collectieve fondsvermogen precies voldoende om een reserve voor het minimum vereist eigen vermogen van 1% aan te leggen, een voorziening voor operationele risico's van 1% te vormen en om alle deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden de technische voorziening mee te geven. Voor pensioengerechtigden betekent dit dan dat bij invaren de ingegane uitkering gelijk blijft. Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment lager dan 102%, kan minder dan de technische voorziening worden meegegeven. Voor pensioengerechtigden zou dit dan betekenen dat de reeds ingegane uitkering bij invaren verlaagd dient te worden. De Wet toekomst pensioenen biedt evenwel een aantal mogelijkheden om in dergelijke situaties een korting van de ingegane uitkeringen te voorkomen (o.a. projectierendement hoger vaststellen, vermogen herverdelen van de jongeren naar de ouderen). Partijen hebben in deze fase hierover nog geen keuze gemaakt en spreken af in voorkomend geval met elkaar in overleg te treden over de ontstane situatie. Een oplossing wordt hierbij zoveel als mogelijk gezocht in de geest van de 18 uitgangspunten voor de nieuwe pensioenregeling. Cao-partijen streven er hierbij naar om uiterlijk 1 juli 2025 nieuwe afspraken te hebben gemaakt.
- Hogere dekkingsgraad dan 110%: bij een dekkingsgraad op het transitiemoment hoger dan 110%, kunnen de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden extra (met meer dan 100% van de technische voorziening) worden gevuld vanuit het collectieve fondsvermogen. Pensioenfonds Vervoer heeft aangegeven voor het invaren in beginsel de standaardmethode te gaan gebruiken. Bij toepassing van de standaardmethode kan gekozen worden voor een 'uitsmeerperiode' van (standaard) 10 jaar of een kortere of langere uitsmeerperiode. Hoe langer de uitsmeerperiode, hoe groter het relatieve aandeel van de jongeren in het collectieve

fondsvermogen boven 110% dekkingsgraad. Afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad op het transitie-moment, zal Pensioenfonds Vervoer de uitsmeerperiode voor toepassing van de standaardmethode vaststellen. Bij een hele hoge dekkingsgraad op het transitie-moment valt toepassing van de VBA-methode boven de standaardmethode te overwegen. Pensioenfonds Vervoer zal cao-partijen informeren over de gemaakte keuze ten aanzien van de invaarmethode en de gevolgen hiervan voor het invaren zelf.

Bij de bepaling van de vulregel voor de financiering van de compensatie respectievelijk de solidariteitsreserve en de maatregelen bij schokken zijn de volgende overwegingen gemaakt, in volgorde van importantie:

- Voor cao-partijen heeft financiering van de compensatie uit het fondsvermogen voorrang op het initieel vullen van de solidariteitsreserve: een (eventuele) achteruitgang in pensioen als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek is min-of-meer een zekere achteruitgang waarvoor als eerste (fonds)vermogen opzij gezet zou moeten worden.
- Het bestuur van Pensioenfonds Vervoer hecht eraan dat wanneer fondsvermogen wordt ingezet voor financiering van de compensatie, het fondsvermogen ook wordt ingezet voor initiële vulling van de solidariteitsreserve: compensatie ziet alleen op de actieve deelnemers van het fonds, de solidariteitsreserve ziet in de eerste plaats op de uitkeringsgerechtigden.
- Uit de uitgevoerde berekeningen blijkt dat een solidariteitsreserve van 2% van het fondsvermogen op zich al voldoende effectief is in het streven de ingegane uitkeringen niet te hoeven te verlagen ten opzichte van het jaar daarvoor. Aan de solidariteitsreserve is een (eigen) maximum gesteld van 5% van het fondsvermogen. Zolang de solidariteitsreserve het niveau van 5% nog niet heeft bereikt, zal de solidariteitsreserve jaarlijks gevuld worden met 5% van het positieve overrendement van alle deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden. Jongeren dragen daarbij relatief het meeste bij aan de solidariteitsreserve. Pensioengerechtigden hebben primair en direct baat bij de solidariteitsreserve. In geval van een verlaging van de uitkering in enig jaar ten opzichte van het jaar daarvoor, wordt – waar mogelijk – de uitkering in het betreffende jaar aangevuld tot het niveau van het jaar daarvoor. (Gewezen) deelnemers hebben secundair en uitgesteld baat bij de solidariteitsreserve. In geval van een toename van de levensverwachting worden – waar mogelijk – de persoonlijke pensioenkapitalen van de deelnemers, gewezen deelnemers als ook de pensioengerechtigden zodanig aangevuld dat de pensioenuitkering vanaf pensionering naar verwachting gelijk blijkt. Bij een voldoende hoge dekkingsgraad op het transitie-moment achten partijen het dan ook gewenst de solidariteitsreserve initieel (verder) te vullen tot maximaal 5% van het fondsvermogen: vanaf dat niveau is geen structurele vulling van de solidariteitsreserve vanuit het positieve overrendement meer nodig.

10. Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten (transitie-effecten) zijn berekend aan de hand van de volgende maatstaven:

- vervangingsratio's;
- kortingskansen;
- verwachte pensioenuitkering in 'slecht weer', de 'mediaan' en 'goed weer';
- netto profijt.

Vervangingsratio's en kortingskansen

Ten behoeve van het ontwerpen van een nieuwe pensioenregeling zijn door Pensioenfonds Vervoer diverse berekeningen uitgevoerd. Zo zijn ter toetsing van de door cao-partijen aangegeven pensioenambitie maatmensberekeningen uitgevoerd. Maatstaf hierbij was de netto vervangingsratio, het netto pensioen op 65-jarige leeftijd (inclusief AOW-overbruggingspensioen gedurende 3 jaar resp. AOW-uitkering) in termen van het netto laatstverdiende loon. Ten behoeve van de compensatieregeling (zie ook hoofdstuk 7) zijn eveneens maatmensberekeningen uitgevoerd. De hierbij gehanteerde maatstaf was de bruto vervangingsratio, het verwachte bruto pensioen op 65-jarige leeftijd uitgedrukt in de gemiddelde pensioengrondslag.

Om te komen tot een inrichting voor de solidariteitsreserve zijn door Pensioenfonds Vervoer aanvullende maatmensberekeningen uitgevoerd. Hierbij is gekeken naar zowel de bruto vervangingsratio's voor verschillende (actieve) maatmensen als de verwachte ontwikkeling van het pensioen van een bij aanvang net gepensioneerde deelnemer (zowel nominaal pensioen als reëel pensioen) en de resulterende kortingskansen voor de nominale uitkering van een bij aanvang net gepensioneerde deelnemer over een prognosehorizon van 20 jaar.

Verwachte pensioenuitkeringen

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn tevens berekend op basis van de verwachte pensioenuitkeringen in zogenoemd 'slecht weer', de 'mediaan' en 'goed weer', conform de uniforme rekenmethodiek.

Voor iedere onderscheiden deelnemersgroep is, indien van toepassing per leeftijd, in kaart gebracht wat de effecten, zowel kwalitatief als kwantitatief, van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling zijn. Er is hierbij successievelijk rekening gehouden met de compensatie als ook met de initiële vulling van de solidariteitsreserve.

Netto profijt

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn daarnaast berekend met behulp van het zogenoemde netto profijt effect. Hiertoe is het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling inclusief het invaren van

de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en inclusief compensatie van een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling afgezet tegen het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenregeling. Hierbij is het netto profijt gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Het netto profijt effect is dan het verschil tussen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling en de huidige regeling, uitgedrukt in de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen van de huidige pensioenregeling.

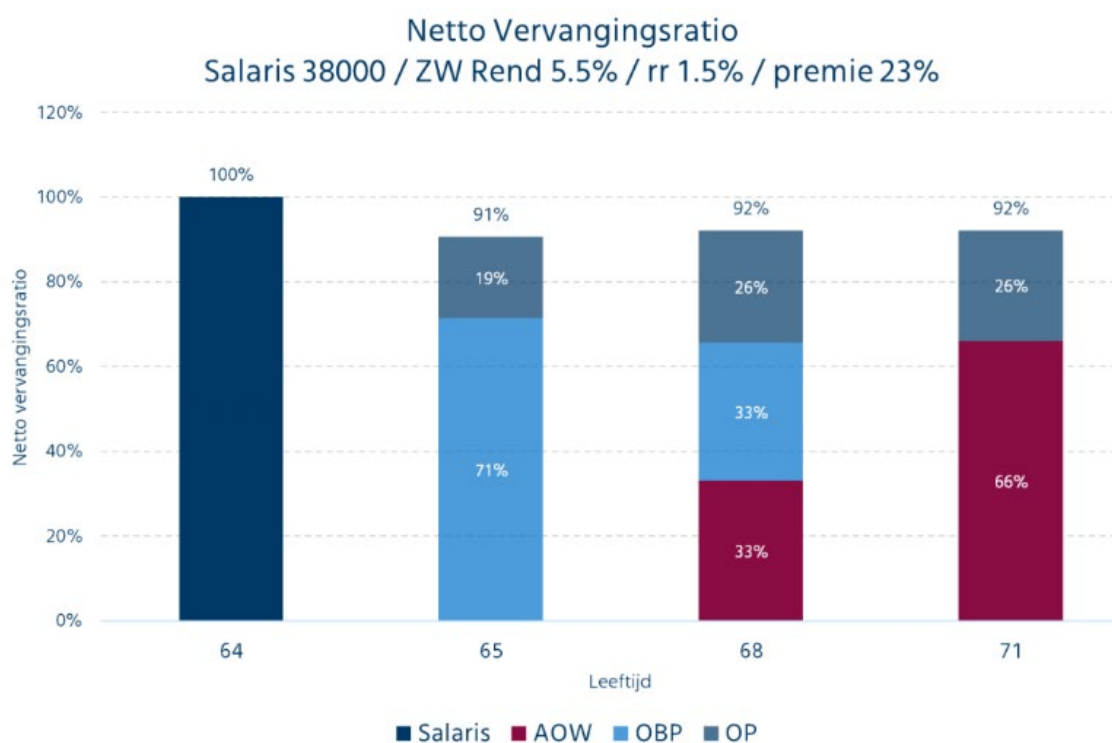
10.1 Toetsing pensioenambitie (Bijlage 4)

Cao-partijen hebben in gezamenlijkheid de volgende pensioenambitie voor de nieuwe pensioenregeling vastgesteld: netto pensioen plus AOW-overbruggingspensioen dan wel AOW-uitkering minimaal gelijk aan 80% van het netto laatstverdiende loon voor een deelnemer die op 21-jarige leeftijd toetreedt tot de pensioenregeling en drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd met pensioen gaat. Cao-partijen hebben Pensioenfonds Vervoer verzocht maatmensberekeningen uit te voeren om de pensioenambitie op haalbaarheid te toetsen. De maatmensberekeningen zijn uitgevoerd voor verschillende salarisoniveaus en verschillende niveaus voor het rendement op zakelijke waarden en vastrentende waarde c.q. de rekenrente. Basisuitgangspunt voor de maatmensberekeningen is een totale (bruto) premie van 30% van de pensioengrondslag. Daarnaast is uitgegaan van een lifecycle voor het aandeel zakelijke waarden en het percentage renteafdekking welke leidt tot het huidige collectieve beleggingsbeleid per de berekeningsdatum. Een volledig overzicht van de bij de maatmensberekeningen gehanteerde aannames en veronderstellingen is opgenomen in **Bijlage 4**. De resultaten van de maatmensberekeningen zijn besproken in de afstemsessie tussen cao-partijen en een afvaardiging van Pensioenfonds Vervoer op 31 oktober 2022.

Onderstaand zijn de resultaten opgenomen voor het 'basisscenario'³. De berekeningsresultaten worden hierbij getoond als netto vervangingsratio, het netto pensioen (inclusief AOW-overbruggingspensioen dan wel AOW-uitkering) uitgedrukt als percentage van het laatstverdiende netto salaris. Het basisscenario is gedefinieerd als:

- Man, gehuwd, éénverdiener met een eindsalaris (in euro's van nu) van Eur 38.000;
- Netto premie van 23% van de pensioengrondslag voor ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen ná pensionering;
- 5,5% verwacht rendement op zakelijke waarden, 1,5% verwacht rendement op vastrentende waarden / rekenrente;
- De twee AOW-overbruggingspensioenen (tussen 65- en 68-jarige leeftijd resp. tussen 68- en 71-jarige leeftijd) zijn zodanig vastgesteld dat een zo stabiel mogelijk uitkeringsverloop geldt vanaf het moment van pensionering (65-jarige leeftijd).

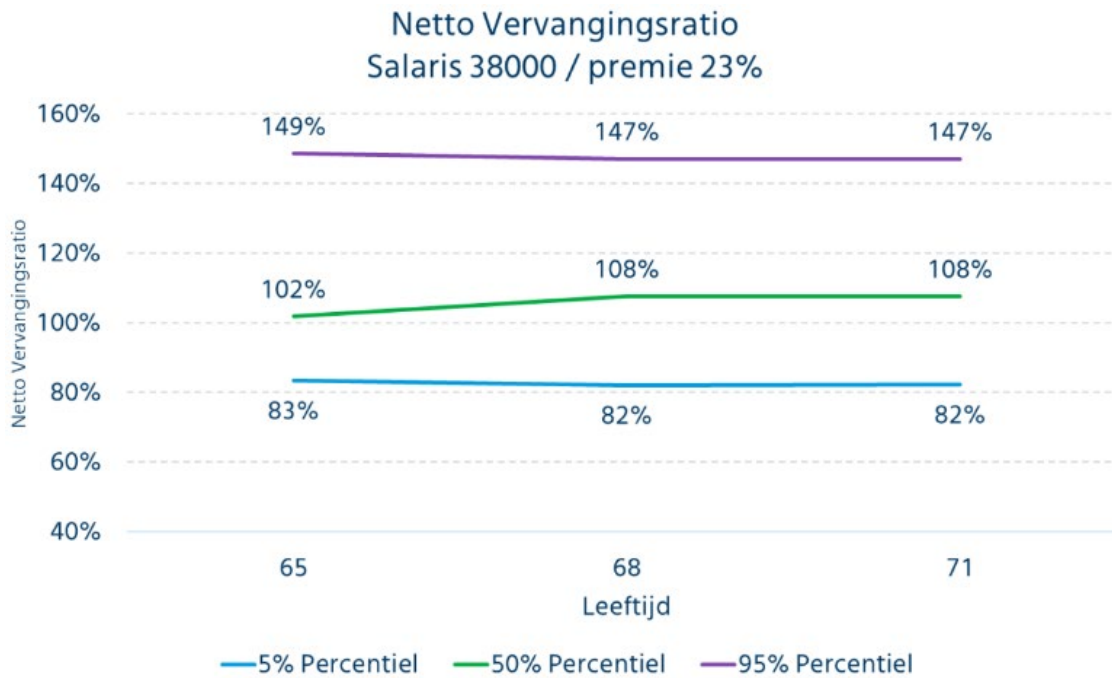
³ De resultaten van de overige berekeningen zijn eveneens opgenomen in Bijlage 4.



Toelichting: In het basisscenario wordt naar verwachting een netto pensioen (ouderdompensioen plus AOW-overbruggingspensioen resp. AOW-uitkering) bereikt van circa 90% van het laatst verdiende netto salaris. Hiervan is ca. 26%-punt traditioneel ouderdompensioen (OP) en circa 66%-punt AOW-overbruggingspensioen (OBP) / AOW-uitkering (AOW).

Naast deterministische maatmensberekeningen, waarbij verschillende verwachte rendementen en rekenrentes deterministisch zijn gezien, zijn tevens stochastische maatmensberekeningen uitgevoerd. Hierbij zijn de maatmensberekeningen uitgevoerd voor 2.000 economische scenario's. Hiervoor is gebruik gemaakt van de door De Nederlandsche Bank (DNB) gepubliceerde scenarioset 2022.Q3 (P-set).

Onderstaand zijn de resultaten opgenomen voor het hierboven weergegeven basisscenario, met dat verschil dat de maatmensberekeningen thans zijn uitgevoerd op basis van 2.000 economische scenario's. De resultaten worden hierbij wederom getoond als netto vervangingsratio.



Toelichting: De aannames in de DNB scenarioset leiden tot positievere uitkomsten dan de deterministische maatmensberekeningen. Dit wordt veroorzaakt door een hoger verondersteld verwacht rendement op zakelijke waarden en een hogere startrente (met vervolgens een dalende trend). In de mediaan (50%-percentiel) resulteert een netto pensioen (inclusief AOW-overbruggingspensioen dan wel AOW-uitkering) van minimaal 100% van het netto laatste salaris.

Conclusie: cao-partijen trekken uit de berekeningsresultaten van de uitgevoerde (deterministische en stochastische) maatmensberekeningen de conclusie dat voor de beschouwde maatmensen en gegeven de gehanteerde veronderstellingen en aannames, de pensioenambitie van een netto pensioen inclusief AOW-overbruggingspensioen dan wel AOW-uitkering van minimaal 80% van het netto laatstverdiende salaris met een hoge mate van zekerheid haalbaar is (voor de beschouwde 21 jarige deelnemer die op 65-jarige leeftijd met pensioen gaat).

10.2 Inrichting solidariteitsreserve (Bijlage 5)

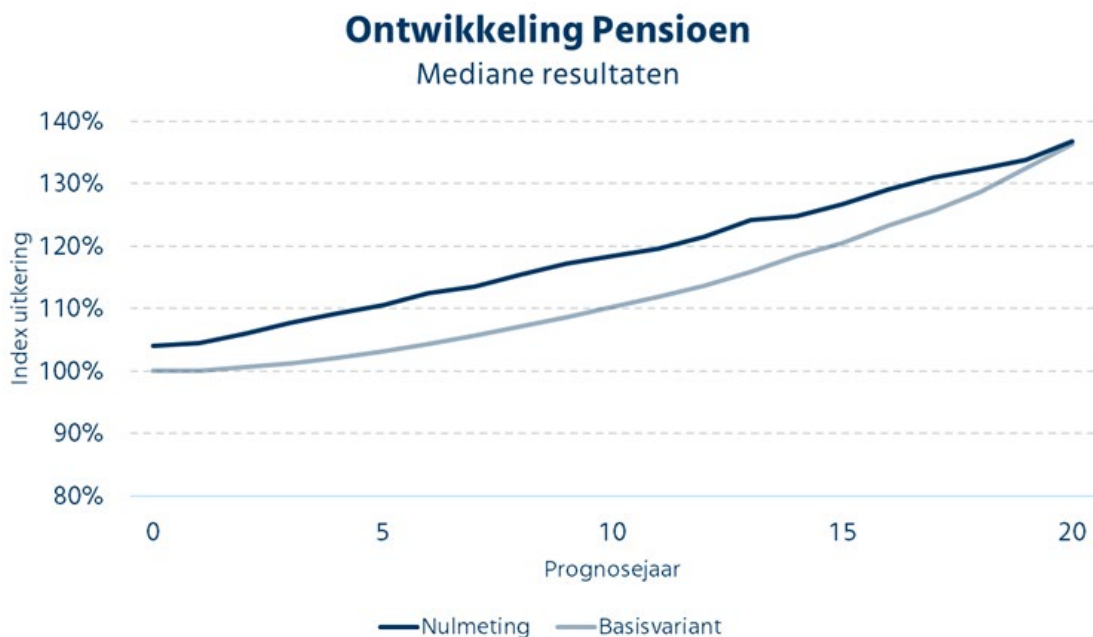
Cao-partijen hebben samen met Pensioenfonds Vervoer diverse inrichtingsvarianten van de solidariteitsreserve onderzocht om inzicht te vergaren over de ontwikkeling van de hoogte van het pensioen, de mate van verhoging en verlaging van het pensioen en de kortingskansen. De uiteindelijk gekozen variant laat zich als volgt samenvatten (zie ook paragraaf 3 van Bijlage 2 Ontwerpvoorstel pensioenregeling 2025 baselementen (*compacte versie*)):

| Variant | Aanvangs-vermogen | Maximaal Vermogen | Afemen vanaf | Vulregel Premie | Vulregel overrendement | Maximale onttrekking | Onttrekken aan | Jaren spreiding |
|--------------|-------------------|-------------------|--------------|-----------------|------------------------|----------------------|-----------------|-----------------|
| Nulmeting | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. | Geen |
| Basisvariant | 5% | 6% | 6% | 0% | 5% | 25% | Alle deelnemers | 5 |

- Bij aanvang van de nieuwe pensioenregeling wordt de solidariteitsreserve, indien mogelijk, vanuit het fondsvermogen gevuld tot bij voorkeur 5% van het fondsvermogen.
- Vanaf dit niveau vindt geen verdere vulling van de solidariteitsreserve plaats vanuit het overrendement. De solidariteitsreserve groeit nog wel jaarlijks aan met de 1-jaars risicovrije rente.

- Vanaf een niveau van 6% wordt het deel van de solidariteitsreserve boven 6% verdeeld over alle deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere uitkeringsgerechtigden. Iedere aanspraakgerechtigde ontvangt een procentuele verhoging van het persoonlijk pensioenvermogen.
- Bij een solidariteitsreserve lager dan 5% van het fondsvermogen, wordt de solidariteitsreserve gevuld met 5% van het positieve overrendement van alle deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere uitkeringsgerechtigden. De vulling vanuit overrendement stopt op het moment dat de solidariteitsreserve (weer) 5% van het fondsvermogen bedraagt.
- De solidariteitsreserve wordt (o.a.) ingezet om een verlaging van de uitkering in enig jaar ten opzichte van het jaar daarvoor te voorkomen. De totale jaarlijkse onttrekking is in beginsel gemaximeerd op 25% van de omvang van de solidariteitsreserve. Hierdoor kan het voorkomen dat in enig jaar de ingegane uitkeringen alsnog verlaagd moeten worden.
- Financiële resultaten in de uitkeringsfase worden in beginsel gespreid over een periode van maximaal vijf jaar. Bij inzet van de solidariteitsreserve wordt eerst een financieel resultaat gespreid. Daarna wordt, indien nodig, de solidariteitsreserve ingezet om een verlaging van de uitkering in dat jaar ten opzichte van het jaar daarvoor te voorkomen.

Onderstaand worden enige berekeningsresultaten getoond. De berekeningen zijn uitgevoerd uitgaande van een dekkingsgraad op het transitie moment van 110%. Een volledig overzicht van de bij de berekeningen gehanteerde aannames en veronderstellingen is opgenomen in **Bijlage 5**.

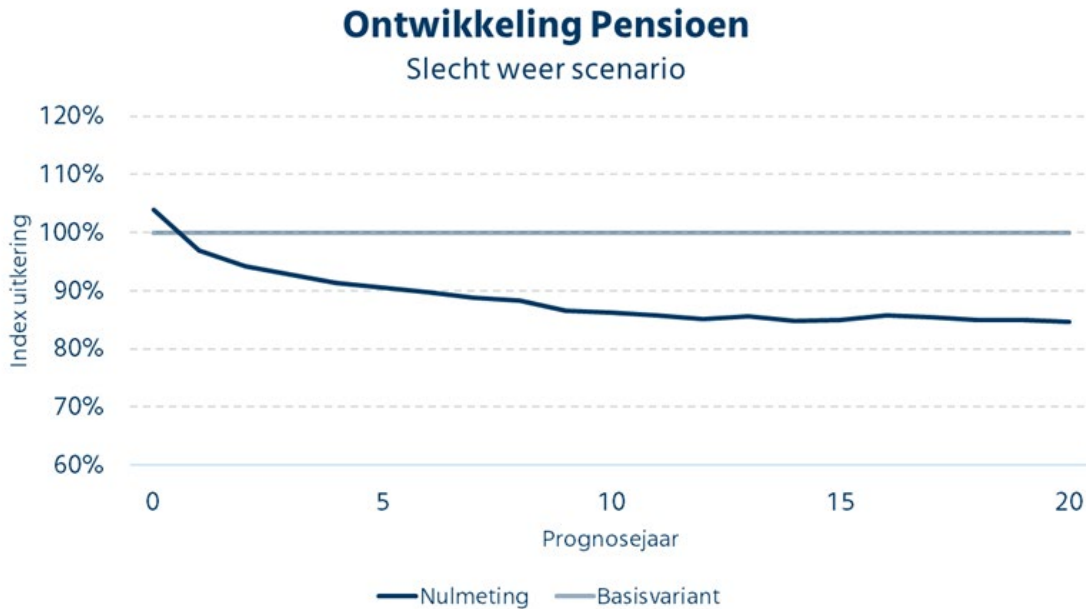


Toelichting:

Bovenstaande figuur toont de ontwikkeling van het (nominale) pensioen van een net gepensioneerd deelnemer in het mediane scenario over een prognoseperiode van 20 jaar. Het pensioen is zowel doorgerekend zónder solidariteitsreserve (nulmeting) als mét solidariteitsreserve (basisvariant)⁴. Bij aanvang ligt de uitkering lager omdat een deel van het fondsvermogen aangewend

⁴ Voor een bedrijfstakpensioenfonds als Pensioenfonds Vervoer is het hebben van een solidariteitsreserve binnen de solidaire premiereregeling een wettelijke verplichting. De variant zonder solidariteitsreserve (aangeduid met nulmeting) is in de praktijk dan ook niet mogelijk. De variant is louter doorgerekend om de werking van de solidariteitsreserve te onderzoeken.

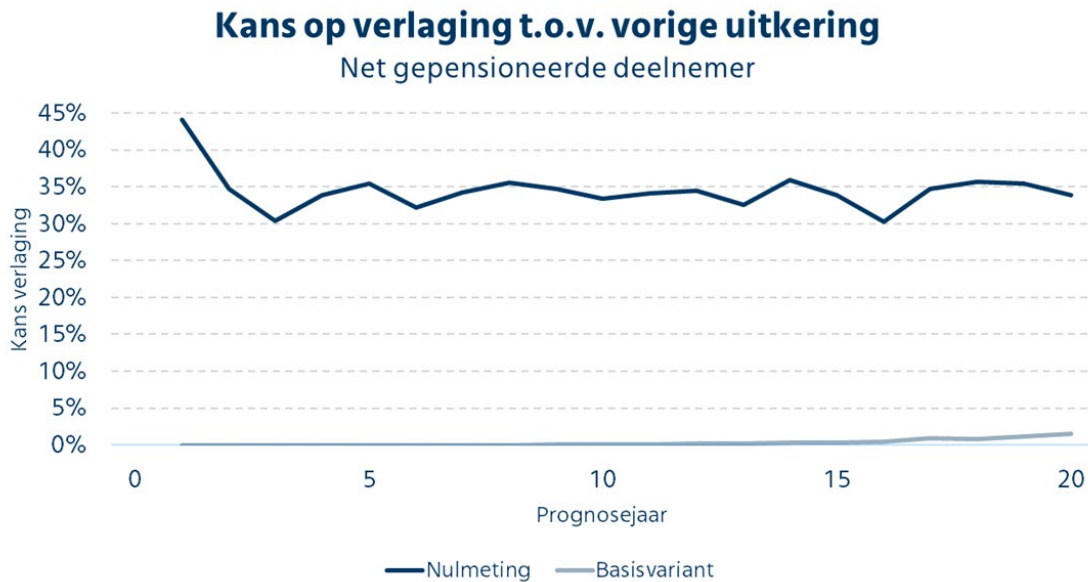
wordt om de solidariteitsreserve te vullen met 5% van het fondsvermogen. Als gevolg hiervan krijgt de gepensioneerde deelnemer op het transitie moment 100% van zijn/haar technische voorziening mee. Bij geen initiële vulling van de solidariteitsreserve vanuit het fondsvermogen op het transitie moment, zou de gepensioneerde deelnemer 104% van zijn/haar technische voorziening meekrijgen. Ook in de jaren daarna blijft in het mediane scenario de uitkering in de variant met solidariteitsreserve lager dan in de variant zonder solidariteitsreserve.



Toelichting: In het slechtweer scenario (5%-percentiel) ligt vanaf jaar 1 het pensioen in de variant mét solidariteitsreserve (basisvariant) juist boven de variant zónder solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve biedt immers bescherming tegen (eventuele) dalingen van de uitkering ten opzichte van het vorige jaar.



Toelichting: Bovenstaande figuur toont de verdeling van de verhogingen/verlagingen van het pensioen voor een net gepensioneerde deelnemer over een horizon van 20 jaar voor zowel de variant zónder solidariteitsreserve (nulmeting) als mét solidariteitsreserve (basisvariant). De solidariteitsreserve legt een bodem onder de uitkering: de uitkering mag immers niet dalen t.o.v. het voorgaande jaar. Nagenoeg alle verlagingen worden door de inzet van de solidariteitsreserve ongedaan gemaakt. De kans op geen aanpassing bedraagt ca. 33% (i.e. de grafiek is afgeknot). De verhogingen zijn kleiner omdat verlagingen eerst goedge maakt dienen te worden voordat het pensioen weer verhoogd kan worden. Er bestaat een kleine kans op verlaging voor die situaties waarin de solidariteitsreserve het negatieve resultaat niet volledig op kan vangen (vanwege een te laag niveau van de solidariteitsreserve of vanwege de maximering van de jaarlijkse inzet van de solidariteitsreserve op 25%).



Toelichting: Bovenstaande figuur toont de jaarlijkse kans op een verlaging van de uitkering ten opzichte van de uitkering in het voorgaande jaar voor een net gepensioneerde deelnemer over een horizon van 20 jaar voor zowel de variant zónder solidariteitsreserve (nulmeting) als de variant mét solidariteitsreserve (basisvariant). Zonder solidariteitsreserve is er een kans van circa 1 op 3 dat de uitkering in enig jaar verlaagd moet worden. Met inzet van de solidariteitsreserve is de jaarlijkse kortingskans gedurende de eerste 15 jaar nagenoeg nihil. Op langere termijn loopt de jaarlijkse kortingskans op tot circa 2 op 100.

10.3 Toetsing evenwichtigheid transitie huidige naar nieuwe pensioenregeling (Bijlage 6)

Cao-partijen hebben de transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling getoetst op evenwichtigheid. Hiertoe zijn onder meer de effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten beoordeeld aan de hand van de verwachte pensioenuitkeringen in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling (in drie scenario's) en aan de hand van het netto profijt effect dat resulteert door de overgang van de huidige naar de pensioenregeling.

De berekeningen zijn uitgevoerd:

- Per onderscheiden deelnemersgroep: de berekeningen zijn uitgevoerd voor deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden⁵.
- Per leeftijd: de berekeningen zijn uitgevoerd voor 21- tot en met 100-jarigen.
- Voor verschillende dekkingsgraden: basisscenario voor de berekeningen is een dekkingsgraad op het transitiemoment van 110%. Daarnaast zijn de berekeningen uitgevoerd voor een dekkingsgraad op het transitiemoment van 102% en 107%. Zie hiertoe hoofdstuk 9 Voorrangsregels tijdens de transitie.

Bij de genoemde dekkingsgraden (110%, 102% en 107%) wordt op de onderstaande wijze invulling gegeven aan een aantal elementen van de nieuwe pensioenregeling (voor een nadere toelichting zie hoofdstuk 9 Voorrangsregels tijdens de transitie). De gekozen invulling is voor een deel bepalend voor de verwachte pensioenuitkeringen en het netto profijt effect.

| Elementen | Minimaal benodigde invaardG | Minimaal gewenste invaardG | Gewenste invaardG |
|----------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------|
| Dekkingsgraad | 102 | 107 | 110 |
| MVEV en VOR | -/-2 | -/-2 | -/-2 |
| Compensatie | - | -/-3 | -/- 3 |
| Solidariteitsreserve | - | -/-2 | -/-5 |
| Invaardekkingsgraad | 100 | 100 | 100 |

Door de gekozen invulling van genoemde elementen van de nieuwe pensioenregeling bij de onderscheiden dekkingsgraden resulteert een invaardekkingsgraad van, telkens, 100%. Dit betekent dat alle deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere uitkeringsgerechtigden bij invaren hun technische voorziening meekrijgen. Voor pensioengerechtigden betekent dit feitelijk dat, op het moment van invaren, de uitkering ná invaren gelijk blijft aan de uitkering vóór invaren.

Een volledig overzicht van de bij de berekeningen gehanteerde aannames en veronderstellingen is opgenomen in **Bijlage 6**⁶.

⁵ Binnen het pensioenfonds kunnen de volgende deelnemersgroepen worden onderscheiden: deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Binnen de groep pensioengerechtigden kunnen vervolgens de volgende sub-deelnemersgroepen worden onderscheiden: gepensioneerden (ingegaan ouderdompensioen), nabestaanden (ingegaan nabestaandenpensioen) en wezen (ingegaan wezenpensioen). De verwachte pensioenuitkeringen en het netto profijt zijn uit pragmatische overwegingen bepaald voor sec de sub-deelnemersgroep gepensioneerden. Verwacht mag worden dat de betreffende uitkomsten voor nabestaanden en wezen zich tussen de uitkomsten voor gewezen deelnemers en gepensioneerden zullen bevinden. Enerzijds, voor nabestaanden en wezen vindt geen toekomstige pensioenopbouw meer plaats. In die zin 'gedragen' nabestaanden en wezen zich als gewezen deelnemers. Anderzijds, voor nabestaanden en wezen is het pensioen (nabestaandenpensioen respectievelijk wezenpensioen) reeds ingegaan. Zij zitten daarmee in de (collectieve) uitkeringsfase en genieten daardoor bescherming vanuit de solidariteitsreserve.

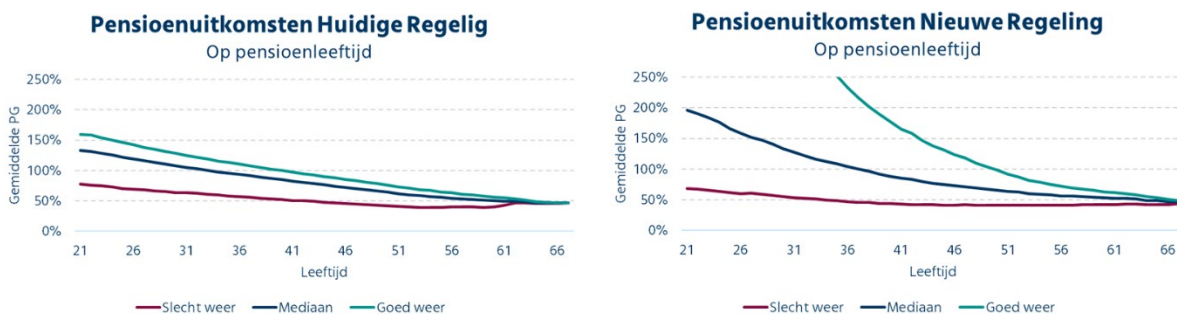
⁶ De nieuwe pensioenregeling is erop ingestoken dat deelnemers, bij de huidige fiscale pensioenleeftijd van 68 jaar, op 65 jaar met pensioen kunnen gaan. De berekeningen ten behoeve van de compensatieregeling en de toetsing van de pensioendoelstelling zijn daarom uitgevoerd met een pensioenleeftijd van 65 jaar. In afwijking hiervan zijn

Verwachte pensioenuitkeringen in drie scenario's

In dit onderdeel worden de resultaten toegelicht van de uitgevoerde berekeningen voor de verwachte pensioenuitkeringen in drie scenario's ('slecht weer', 'mediaan' en 'goed weer'). De berekeningen zijn uitgevoerd bij achtereenvolgens een dekkingsgraad op het transitie-moment van 110% (basisvariant), 102% en 107%. De verwachte pensioenuitkering in 'slecht weer', 'mediaan' en 'goed weer' is een wettelijk verplichte maatstaf, naast netto profijt (zie het volgende onderdeel). De verwachte pensioenuitkering geeft meer inzicht in de absolute hoogte van het pensioen dan netto profijt. Een negatief netto profijt kan dan ook acceptabel zijn bij een voldoende hoge verwachte pensioenuitkering. De getoonde verwachte pensioenuitkeringen zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve. Voor een (gewezen) deelnemer worden de resultaten op pensioenleeftijd getoond. Voor een gepensioneerd deelnemer zijn de verwachte pensioenuitkeringen tien jaar vooruit geprognosticeerd. Vervolgens worden de resultaten in het 10^e jaar prognosejaar getoond.

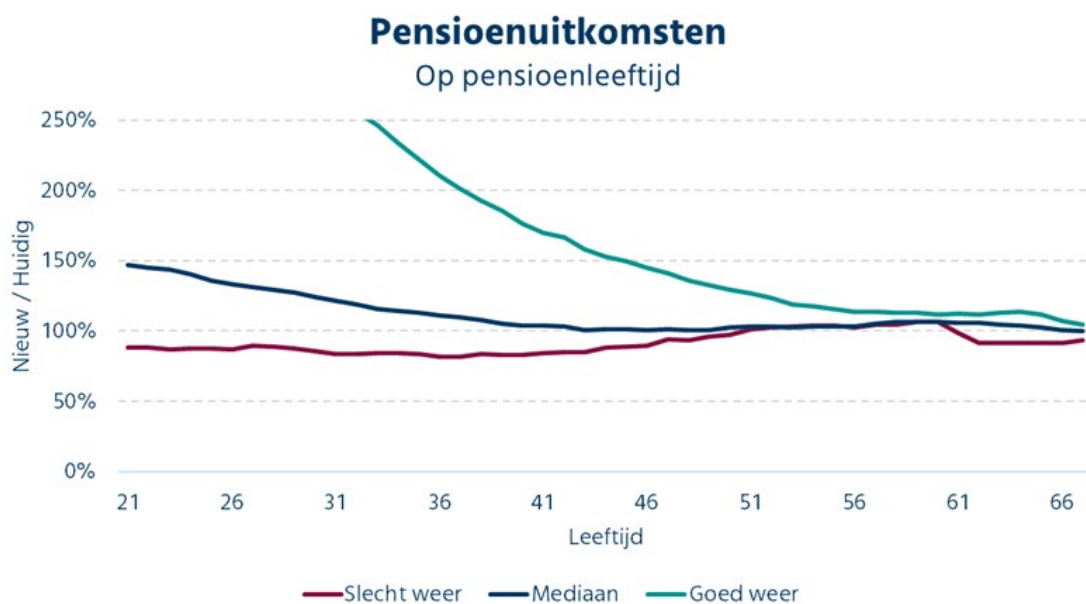
Hierna worden de resultaten getoond voor de verwachte pensioenuitkeringen in 'slecht weer', 'mediaan' en 'goed weer' uitgaande van een dekkingsgraad op het transitie-moment van 110%. De resultaten bij een dekkingsgraad op het transitie-moment van 102% en 107% laten een vergelijkbaar beeld zien. Hiervoor wordt verwezen naar de resultaten zoals opgenomen in **Bijlage 6**.

Dekkingsgraad op het transitie-moment 110% - deelnemers



Toelichting: De linker figuur toont het verwachte pensioen (bruto, exclusief AOW) in 'slecht weer', 'mediaan' en 'goed weer' voor een 21- tot 68-jarige uitgedrukt als percentage van de gemiddelde pensioengrondslag (bruto) onder de huidige pensioenregeling. De rechter figuur vertoont eenzelfde plaatje maar dan voor de nieuwe pensioenregeling. De nieuwe pensioenregeling leidt in het mediane scenario en zeker in het goed weer scenario tot een (beduidend) hoger pensioen. Onder de huidige pensioenregeling kan het opgebouwde pensioen 'pas' vanaf een dekkingsgraad van ca. 130% volledig geïndexeerd worden. De te verlenen toeslag is hierbij (fiscaal) gemaximeerd op de loonindex. Onder de nieuwe pensioenregeling wordt het pensioen als gevolg van de nieuwe spelregels van de Wet toekomst pensioenen eerder en meer verhoogd. In het slecht weer scenario leidt de nieuwe pensioenregeling voor leeftijden tot ca. 50 jaar tot een wat lager pensioen. Verder is het pensioen onder de nieuwe regeling volatieler. De waaier aan mogelijke uitkomsten is onder de nieuwe pensioenregeling een stuk breder dan onder de huidige pensioenregeling. Dit uit zich dan met name in positieve uitkomsten vanwege de bescherming van de onderkant door de solidariteitsreserve.

de berekeningen voor de verwachte pensioenuitkeringen en het netto profijt uit pragmatische overwegingen uitgevoerd met een pensioenleeftijd van 68 jaar. Nu bij zowel de verwachte pensioenuitkeringen als netto profijt gekeken wordt naar hoe de nieuwe pensioenregeling zich verhoudt tot de huidige pensioenregeling, maakt het hanteren van een pensioenleeftijd van 68 jaar (in plaats van 65 jaar) voor het beeld niet uit.



Toelichting: Bovenstaande figuur toont het verwachte pensioen in 'slecht weer', 'mediaan' en 'goed weer' onder de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling. In de mediaan en het goed weer scenario leidt de nieuwe pensioenregeling voor alle leeftijden tot een (beduidend) hoger pensioen dan de huidige pensioenregeling. In het slecht weer scenario leidt de nieuwe pensioenregeling voor de leeftijden tot ca. 50 jaar tot een lager pensioen dan de huidige pensioenregeling. Het verschil is het grootst voor een 40-jarige deelnemer: het pensioen in het slecht weer scenario ligt in de nieuwe pensioenregeling zo'n 17% onder dat onder de huidige pensioenregeling.

Hieronder zijn de diverse uitkomsten voor de volledigheid in tabelvorm opgenomen:

| Leeftijd | Huidig Contract | | | Nieuw e Contract | | | Ratio | | |
|----------|-----------------|---------|-----------|------------------|---------|-----------|-------------|---------|-----------|
| | Slechtw eer | Mediaan | Goed weer | Slechtw eer | Mediaan | Goed weer | Slechtw eer | Mediaan | Goed weer |
| 25 | 71% | 122% | 146% | 62% | 166% | 550% | 88% | 136% | 376% |
| 30 | 64% | 108% | 128% | 55% | 133% | 369% | 86% | 124% | 287% |
| 35 | 58% | 96% | 114% | 49% | 108% | 253% | 84% | 113% | 222% |
| 40 | 52% | 85% | 101% | 44% | 88% | 177% | 83% | 104% | 176% |
| 45 | 47% | 75% | 88% | 42% | 75% | 131% | 89% | 101% | 149% |
| 50 | 42% | 64% | 76% | 41% | 66% | 98% | 97% | 102% | 130% |
| 55 | 40% | 56% | 65% | 41% | 58% | 75% | 104% | 103% | 116% |
| 60 | 40% | 50% | 56% | 43% | 54% | 63% | 107% | 106% | 112% |
| 65 | 46% | 47% | 48% | 42% | 48% | 53% | 92% | 103% | 112% |
| 70 | | | | | | | 126% | 103% | 100% |
| 75 | | | | | | | 126% | 103% | 102% |
| 80 | | | | | | | 126% | 104% | 106% |

Dekkingsgraad op het transitie moment 110% - gewezen deelnemers

| Leeftijd | Huidig Contract | | | Nieuw e Contract | | | Ratio | | |
|----------|-----------------|---------|-----------|------------------|---------|-----------|-------------|---------|-----------|
| | Slechtw eer | Mediaan | Goed weer | Slechtw eer | Mediaan | Goed weer | Slechtw eer | Mediaan | Goed weer |
| 25 | 3% | 8% | 11% | 1% | 15% | 88% | 38% | 173% | 828% |
| 30 | 4% | 12% | 15% | 2% | 19% | 87% | 43% | 153% | 567% |
| 35 | 6% | 17% | 22% | 3% | 23% | 83% | 48% | 135% | 379% |
| 40 | 9% | 22% | 28% | 5% | 26% | 73% | 59% | 119% | 265% |
| 45 | 12% | 25% | 32% | 9% | 28% | 63% | 70% | 110% | 198% |
| 50 | 15% | 28% | 35% | 13% | 30% | 52% | 86% | 107% | 150% |
| 55 | 20% | 31% | 38% | 20% | 33% | 46% | 102% | 106% | 122% |
| 60 | 28% | 36% | 41% | 29% | 38% | 46% | 104% | 107% | 113% |
| 65 | 41% | 42% | 42% | 37% | 43% | 47% | 91% | 102% | 112% |

Toelichting: In het mediane en goed weer scenario leidt de nieuwe pensioenregeling (ook) voor gewezen deelnemers tot een hoger pensioen dan de huidige pensioenregeling. In het slecht weer scenario leidt de nieuwe pensioenregeling voor gewezen deelnemers tot ca. 55-jarige leeftijd tot een lager pensioen dan de huidige pensioenregeling.

Dekkingsgraad op het transitie moment 110% - gepensioneerden

In het rood omkaderde vak in onderstaande tabel zijn de berekeningsuitkomsten voor de verwachte pensioenuitkeringen in drie scenario's voor gepensioneerde deelnemers opgenomen.

| Leeftijd | Huidig Contract | | | Nieuw e Contract | | | Ratio | | |
|----------|-----------------|---------|-----------|------------------|---------|-----------|-------------|---------|-----------|
| | Slecht weer | Mediaan | Goed weer | Slecht weer | Mediaan | Goed weer | Slecht weer | Mediaan | Goed weer |
| 25 | 71% | 122% | 146% | 62% | 166% | 550% | 88% | 136% | 376% |
| 30 | 64% | 108% | 128% | 55% | 133% | 369% | 86% | 124% | 287% |
| 35 | 58% | 96% | 114% | 49% | 108% | 253% | 84% | 113% | 222% |
| 40 | 52% | 85% | 101% | 44% | 88% | 177% | 83% | 104% | 176% |
| 45 | 47% | 75% | 88% | 42% | 75% | 131% | 89% | 101% | 149% |
| 50 | 42% | 64% | 76% | 41% | 66% | 98% | 97% | 102% | 130% |
| 55 | 40% | 56% | 65% | 41% | 58% | 75% | 104% | 103% | 116% |
| 60 | 40% | 50% | 56% | 43% | 54% | 63% | 107% | 106% | 112% |
| 65 | 46% | 47% | 48% | 42% | 48% | 53% | 92% | 103% | 112% |
| 70 | | | | | | | 126% | 103% | 100% |
| 75 | | | | | | | 126% | 103% | 102% |
| 80 | | | | | | | 126% | 104% | 106% |

Toelichting: Voor een gepensioneerde deelnemer zijn de verwachte pensioenuitkeringen tien jaar vooruit geprognosticeerd. Vervolgens worden de resultaten in het 10^e jaar prognosejaar getoond. Voor bijvoorbeeld de 70-jarige gepensioneerde wordt aldus getoond het pensioen op 80-jarige leeftijd onder de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van dat onder de huidige pensioenregeling. Zowel in het 'goed weer', de 'mediaan' als het 'slecht weer' scenario is voor de beschouwde gepensioneerden (van 70-, 75- en 80-jarige leeftijd) het pensioen onder de nieuwe pensioenregeling hoger dan onder de huidige pensioenregeling. Enerzijds komt dit doordat in de nieuwe pensioenregeling vanwege de nieuwe spelregels van de Wet toekomst pensioenen de ingegane uitkeringen eerder en meer verhoogd kunnen worden. Aan de onderkant worden in de nieuwe pensioenregeling de ingegane uitkeringen in grote mate beschermd door de solidariteitsreserve. Bij een dekkinggraad op het transitie moment van 110% kan de solidariteitsreserve gelijk bij de start met 5% van het fondsvermogen gevuld worden zodat de solidariteitsreserve direct na de start van de nieuwe pensioenregeling al effectief is. Onder de huidige pensioenregeling zullen in het slecht weer scenario de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten op enig moment gekort moeten worden.

Netto profijt effect

Hierna worden de resultaten getoond van de uitgevoerde netto profijt berekeningen bij een dekkinggraad op het transitie moment van achtereenvolgens 110% (basisvariant) en 102% en 107%. Voor een nadere toelichting op de gehanteerde berekeningsmethodiek wordt verwezen naar **Bijlage 6**.

Leeswijzer bij de gepresenteerde resultaten:

- In rood: de waarde van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten onder de nieuwe pensioenregeling verminderd met de waarde daarvan onder de huidige pensioenregeling;
- In blauw: de waarde van de toekomstige opbouw onder de nieuwe pensioenregeling verminderd met de waarde daarvan onder de huidige pensioenregeling onder aftrek van de waarde van de toekomstige premies van de betreffende pensioenregeling;
- Uitgedrukt in de waarde van de totale uitkeringen van de huidige pensioenregeling;
- De stippellijn geeft de som weer van de rode en de blauwe balkjes en geeft hiermee, per leeftijd, het netto profijt effect weer van de overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling.
- De getoonde netto profijt effecten zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve.

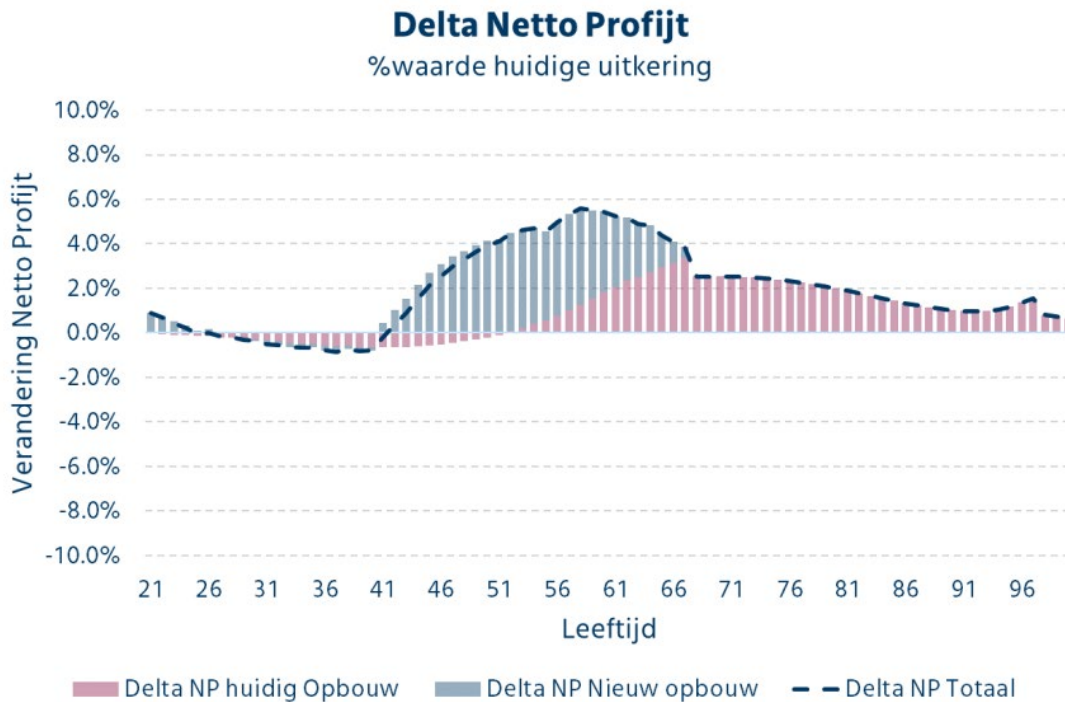
De netto profijt effecten worden getoond voor enerzijds deelnemers (tot 65 jaar) en gepensioneerden

(vanaf 65 jaar) en anderzijds gewezen deelnemers (tot 65 jaar) en gepensioneerden (vanaf 65 jaar). Ten aanzien van de netto profijt effecten voor gewezen deelnemers wordt op voorhand het volgende opgemerkt:

- Gewezen deelnemers (en gepensioneerden) hebben alleen reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en geen toekomstige pensioenopbouw meer. Absoluut gezien is het netto profijt van gewezen deelnemers gelijk aan het netto profijt van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van vergelijkbare deelnemers.
- Echter, het netto profijt effect is gelijk aan het verschil tussen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling en het netto profijt van de huidige pensioenregeling uitgedrukt in de waarde van de huidige pensioenregeling.
- Voor deelnemers is de waarde van de huidige pensioenregeling inclusief toekomstige opbouw. Bij gewezen deelnemers is de waarde van de huidige pensioenregeling lager vanwege het, binnen Pensioenfonds Vervoer, ontbreken van toekomstige opbouw. Het netto profijt effect is hierdoor relatief groter voor gewezen deelnemers dan voor vergelijkbare deelnemers.
- In de praktijk zal het vaak zo zijn dat een gewezen deelnemer wel degelijk pensioen opbouwt maar dan bij zijn/haar nieuwe werkgever. Indien deze nieuwe opbouw zou worden meegenomen in de netto profijt berekeningen voor Pensioenfonds Vervoer, dan zou het netto profijt effect voor een gewezen deelnemer naar verwachting vergelijkbaar zijn als dat voor een vergelijkbare deelnemer.

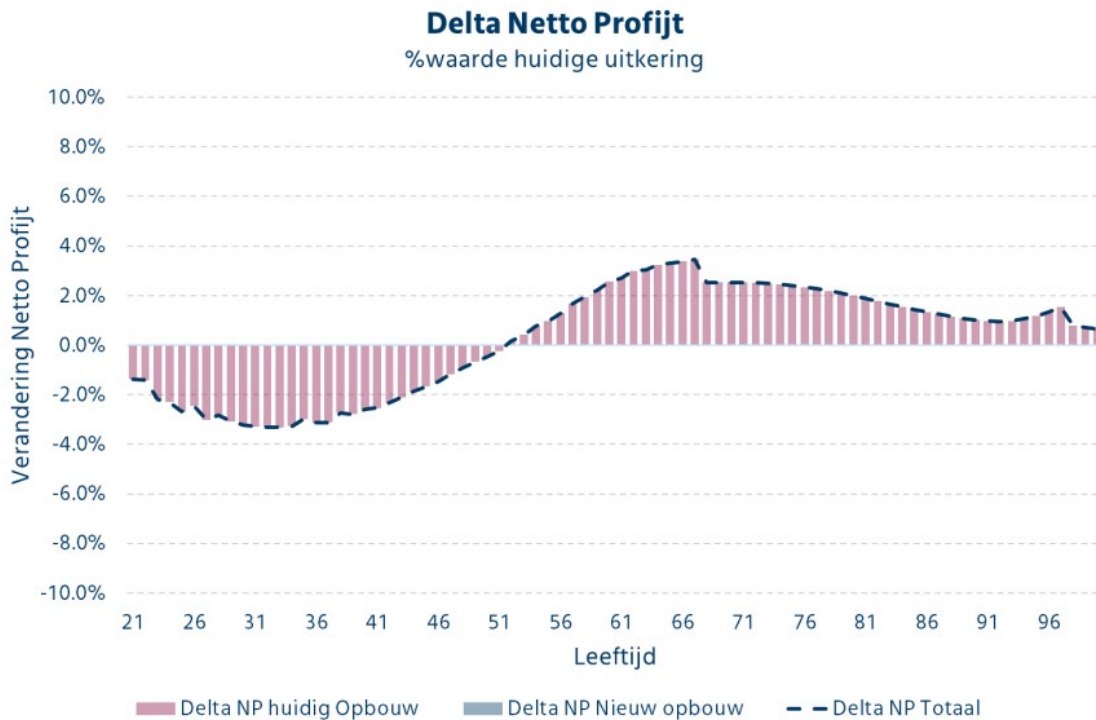
Dekkingsgraad op het transitiemoment 110% - deelnemers en gepensioneerden

Bij een dekkinggraad op het transitiemoment van 110% kan de benodigde compensatie volledig uit het fondsvermogen worden financieren. Daarnaast kan de solidariteitsreserve gevuld worden tot het eigen maximum niveau van 5% van het fondsvermogen. De resterende invaardekkinggraad bedraagt 100% waarmee alle deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere uitkeringsgerechtigden bij invaren ieder hun technische voorziening meekrijgen.



Bij een dekkinggraad op het transitiemoment van 110% zit het fonds boven de kortingsgrens van het huidige FTK maar (ruim) onder de grens voor volledige toeslagverlening. Voor de huidige pensioenregeling vertaalt dit zich op de korte termijn in een beperkte kans op korten maar ook in een beperkte kans op toeslagverlening. Hierdoor blijft er als het ware vermogen in het fonds zitten voor jongere en toekomstige generaties. Bij een dekkinggraad op het transitiemoment van 110% kan bij invaren de compensatieregeling volledig uit het fondsvermogen worden gefinancierd en kan de solidariteitsreserve vanuit het fondsvermogen gelijk gevuld worden tot het (eigen) maximum van 5% van het fondsvermogen. De compensatieregeling creëert waarde voor de deelnemers vanaf 40-jarige leeftijd. De solidariteitsreserve is gelijk vanaf de start van de nieuwe pensioenregeling effectief. Onder de nieuwe pensioenregeling worden door de inzet van de solidariteitsreserve (eventuele) verlagingen dan ook veelal beperkt. Dit creëert waarde voor (bijna) gepensioneerden. Het bij de start van de nieuwe pensioenregeling gelijk vullen van de solidariteitsreserve tot 5% zorgt er daarnaast voor dat jongeren (vanuit het overrendement) minder hoeven bij te dragen aan het vullen van de solidariteitsreserve. Per saldo resulteert door de overgang van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling voor de leeftijdsgroep 25-42 jaar een licht negatief netto profijt effect van maximaal -/- 1% voor een 39-jarige. Voor alle overige leeftijden resulteert per saldo een positief netto profijt effect, oplopend tot ruim 5% voor een 58-jarige.

Dekkingsgraad op het transitiemoment 110% - gewezen deelnemers en gepensioneerden



Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 110% resteert een invaardekkingsgraad van 100%. Bij overgang naar de nieuwe pensioenregeling wordt aldus 100% van het vermogen ingevaren. Dit betekent dat iedere deelnemer, gewezen deelnemer, pensioengerechtigde en andere uitkeringsgerechtigde bij invaren zijn/haar technische voorziening in zijn/haar persoonlijk pensioenvermogen ontvangt. Door de inzet van de solidariteitsreserve onder de nieuwe pensioenregeling worden (eventuele) verlagingen veelal beperkt. Dit creëert waarde voor (bijna) gepensioneerden. De solidariteitsreserve wordt bij aanvang volledig gevuld vanuit het fondsvermogen (tot (het eigen maximum van) 5% van het fondsvermogen). Dit vullen gaat ten koste van de jongere deelnemers en de gewezen deelnemers. Er vloeit immers minder van het invaarvermogen naar (jongere) deelnemers en gewezen deelnemers. Doordat de solidariteitsreserve bij aanvang volledig gevuld kan worden, hoeft de solidariteitsreserve in mindere jaren minder gevuld te worden vanuit het overrendement. Onder de huidige pensioenregeling is, bij een dekkingsgraad van 110%, de waarde van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten hoger doordat er vaker toeslag verleend kan worden. Per saldo resulteert tot de leeftijd van circa 50 jaar een negatief netto profijt effect, van maximaal ruim -/- 3% voor een 32-jarige. Voor de overige leeftijden resulteert een positief netto profijt effect, oplopend tot ruim 3% voor een 67-jarige.

Dekkingsgraad op het transitie-moment 102% en 107% - deelnemers en gepensioneerden

Voor de cijfermatige resultaten bij een dekkingsgraad op het transitie-moment van 102% en 107% wordt verwezen naar Bijlage 6. Bij een dekkingsgraad op het transitie-moment van 102% respectievelijk 107%, zit het fonds onder respectievelijk net boven de kortingsgrens van het huidige FTK en nog ruim onder de grens voor volledige toeslagverlening. Onder de huidige pensioenregeling vertaalt dit zich naar korting van de huidige en toekomstige opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten dan wel een beperkte toeslagverlening.

Bij een dekkingsgraad op het transitie-moment van 102% kan de compensatie niet uit het fondsvermogen worden gefinancierd. Verondersteld is dat de compensatie gedurende 10 jaar wordt betaald vanuit de basispremie van 30% van de pensioengrondslag. Dit raakt vooral de jongere deelnemers die niet in aanmerking komen voor de compensatieregeling. Dit leidt aldus tot een verschuiving van waarde van jongere naar oudere deelnemers. Bij een dekkingsgraad op het transitie-moment van 107% kan, gegeven de voorrangsregels bij invaren, de compensatie volledig uit het fondsvermogen worden gefinancierd.

Onder de nieuwe pensioenregeling worden (eventuele) verlagingen door de inzet van de solidariteitsreserve veelal beperkt. Dit creëert waarde voor (bijna) gepensioneerden. Bij een dekkingsgraad op het transitie-moment van 102% kan de solidariteitsreserve bij de start van de nieuwe pensioenregeling niet uit het fondsvermogen worden gevuld. Deze zal de eerste jaren na de start van de nieuwe pensioenregeling gevuld moeten worden vanuit het overrendement van alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Daarnaast is er de eerste jaren na de start een kans op verlaging van de ingegane uitkeringen. Het vullen van de solidariteitsreserve vanuit het overrendement gaat vrij snel, waardoor deze al snel effectief wordt. Per saldo resulteert, bij een dekkingsgraad op het transitie-moment van 102%, voor de leeftijdsgroep 21-42 jaar een negatief netto profijt effect, van maximaal -/- 2% voor een 30- tot 40-jarigen. Voor alle overige leeftijden resulteert per saldo een positief netto profijt effect, oplopend tot ruim 6% voor een 62-jarige.

Bij een dekkingsgraad op het transitie-moment van 107% wordt, gegeven de voorrangsregels, bij de start van de nieuwe pensioenregeling prioriteit gegeven aan compensatie en het initieel vullen van de solidariteitsreserve boven het vullen van de persoonlijke pensioenvermogens. Hierdoor ontvangen jongere deelnemers bij invaren via de standaardmethode minder op hun ingevaren rechten dan de waarde ervan in de huidige pensioenregeling. Dit resulteert in een licht negatief netto profijt effect. Per saldo resulteert, bij een dekkingsgraad op het transitie-moment van 107%, voor de leeftijdsgroep 23-42 jaar een negatief netto profijt effect, van maximaal ca. -/- 1,5% voor een 38-jarige. Voor alle overige leeftijden resulteert per saldo een positief netto profijt effect, oplopend tot bijna 6% voor een 56-jarige.

Dekkingsgraad op het transitiemoment 102% en 107% - gewezen deelnemers en gepensioneerden

Ook bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 102% respectievelijk 107% wordt 100% van het vermogen ingevaren. Dit betekent dat iedere deelnemer, gewezen deelnemer en gepensioneerde zijn/haar technische voorziening meekrijgt.

Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 102% resteert er geen vermogen om de compensatie te financieren noch om de solidariteitsreserve initieel te vullen vanuit het fonds. Vanaf de start van de nieuwe pensioenregeling wordt de solidariteitsreserve vrij snel gevuld vanuit het (positieve) overrendement van alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Door de inzet van de solidariteitsreserve worden onder de nieuwe pensioenregeling (eventuele) verlagingen veelal beperkt. Dit creëert waarde voor (bijna) gepensioneerden. De solidariteitsreserve wordt, via het overrendement, vooral gevuld door niet-uitkeringsgerechtigden. Dit gaat ten koste van het pensioenvermogen op de pensioendatum, resulterend in een per saldo negatief netto profijt voor de jongere gewezen deelnemers. Het netto profijt effect is maximaal circa -/- 1,5% voor een 30-jarige gewezen deelnemer. Vanaf 42-jarige leeftijd is het netto profijt effect positief, oplopend tot ruim 6% voor een 62-jarige.

Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 107% resteert 2% van het fondsvermogen om de solidariteitsreserve initieel te vullen, naast volledige financiering van de compensatie uit het fondsvermogen. Door de inzet van de solidariteitsreserve worden onder de nieuwe pensioenregeling (eventuele) verlagingen veelal beperkt. Dit creëert waarde voor (bijna) gepensioneerden. De solidariteitsreserve wordt bij aanvang gedeeltelijk gevuld vanuit het fondsvermogen. Dit gaat ten koste van de jongere deelnemers en de gewezen deelnemers. Er vloeit immers minder inwaarvermogen naar deelnemers en gewezen deelnemers. Een deel van de solidariteitsreserve moet nog gevuld gaan worden vanuit het overrendement van alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Onder de huidige pensioenregeling is, bij een dekkingsgraad van 107%, de waarde van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten hoger doordat er vaker toeslag verleend kan worden. Per saldo resulteert tot de leeftijd van 51 jaar een negatief netto profijt effect, van maximaal iets meer dan -/- 4% voor een 31-jarige. Voor de overige leeftijden resulteert een positief netto profijt effect, oplopend tot 4% voor een 66-jarige.

11. Vrijwillig aangesloten werkgevers en vrijwillige pensioenregelingen

11.1 Vrijwillig aangesloten werkgevers

Cao-partijen hebben van Pensioenfonds Vervoer begrepen dat momenteel de volgende sectoren dan wel werkgevers op vrijwillige basis zijn aangesloten bij het fonds:

- Orsima⁷;
- 256 (inclusief 48 van Orsima) op individuele basis vrijwillig aangesloten werkgevers.

Op grond van het Uitvoeringsreglement van Pensioenfonds Vervoer zijn op een vrijwillig aangesloten werkgever de statuten, reglementen en besluiten van Pensioenfonds Vervoer van toepassing zoals deze bij aanvang van die vrijwillige aansluiting luiden en nadien worden gewijzigd. Daarnaast zijn alle besluiten, verzoeken en overeenkomsten tussen cao-partijen ten aanzien van door Pensioenfonds Vervoer uitgevoerde pensioenregeling(en) van toepassing op en bindend voor een vrijwillig aangesloten werkgever. Dit geldt in het bijzonder voor een verzoek van cao-partijen en een daarop volgend besluit van Pensioenfonds Vervoer tot collectieve waardeoverdracht van de binnen Pensioenfonds Vervoer opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar een gewijzigde pensioenregeling als bedoeld in de Wet toekomst pensioenen (invaren).

De voorgenomen nieuwe pensioenregeling is aldus met ingang van 1 januari 2025 ook van toepassing op de momenteel vrijwillig aangesloten werkgevers. In lijn hiermee zullen de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van de betreffende vrijwillig aangesloten werkgevers per 1 januari 2025 worden ingevaren naar de nieuwe pensioenregeling.

In geval een vrijwillig aangesloten werkgever niet langer wenst deel te nemen aan de (nieuwe) pensioenregeling van Pensioenfonds Vervoer, dient deze dit uiterlijk per 1 oktober 2024 aan Pensioenfonds Vervoer kenbaar te maken. Vanaf 1 januari 2025 zal er dan geen nieuwe pensioenopbouw meer plaatsvinden voor de (actieve) deelnemers van de betreffende vrijwillig aangesloten werkgever. Ook de risicodekkingen uit hoofde van de (nieuwe) pensioenregeling zullen per deze datum worden stopgezet. Dit laat onverlet dat, dit op grond van het uitvoeringsreglement, de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van de betreffende vrijwillig aangesloten werkgever per 1 januari 2025 zullen worden ingevaren naar de nieuwe pensioenregeling.

11.2 Vrijwillige pensioenregelingen

Cao-partijen hebben van Pensioenfonds Vervoer begrepen dat Pensioenfonds Vervoer momenteel, naast de verplichte pensioenregeling, de volgende vrijwillige pensioenregelingen uitvoert:

- Tijdelijk Extra Partnerpensioen (op individuele basis);

⁷ Vrijwillig aangesloten sector. Werkgevers die de Orsima-cao volgen dienen zich op basis van deze cao bij Pensioenfonds Vervoer aan te sluiten.

- (WIA-)Excedent Pensioenregeling (op collectieve basis)⁸;
- Voortzetting van de pensioenregeling na uitdiensttreding (op individuele basis);

In de diverse overeenkomsten en reglementen zijn bepalingen opgenomen dat eventuele wijzigingen uit hoofde van de Wet toekomst pensioenen automatisch van toepassing zijn op de vrijwillige pensioenregeling(en). In geval een werknemer dan wel werkgever - met het oog op de overgang naar de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2025 - niet langer wenst deel te nemen aan een vrijwillige pensioenregeling(en), dient deze dit uiterlijk per 1 oktober 2024 aan Pensioenfonds Vervoer kenbaar te maken. De vrijwillige pensioenregeling(en) zal dan per 1 januari 2025 worden beëindigd. Dit laat onverlet dat, dit op grond van het uitvoeringsreglement, eventueel reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden uit hoofde van de stopgezette vrijwillige pensioenregeling(en) zullen worden ingevaren naar de nieuwe (vrijwillige) pensioenregeling.

⁸ Op dit moment betreft dit 119 werkgevers met een excedentregeling en 28 werkgevers met een WIA-excedentregeling.

12. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

Cao-partijen zijn van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling. Cao-partijen hebben de volgende kwalitatieve doelstellingen hiervoor vastgesteld:

- zo veel mogelijk compensatie bieden voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (o.a. als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek);
- ingegane pensioenuitkeringen op peil en zo veel als mogelijk stabiel houden;
- beperken van herverdeling tussen generaties.

In de uitwerking van de nieuwe pensioenregeling constateren cao-partijen dat de voorgenomen transitie (inclusief de door Pensioenfonds Vervoer te nemen beleidsbeslissingen over invaren, compensatie, solidariteitsreserve e.d.) in voldoende mate beantwoordt aan deze kwalitatieve doelstellingen.

Daarnaast hebben cao-partijen gekeken naar kwantitatieve maatstaven, zoals de vervangingsratio's, kortingskansen, de verwachte pensioenuitkeringen en netto profijt voor alle generaties (zie voor de uitkomsten hiervan hoofdstuk 10).

Ten aanzien van de verwachte pensioenuitkeringen in 'slecht weer', 'mediaan' en 'goed weer' constateren cao-partijen het volgende:

De verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe regeling en de huidige regeling is in het **mediane en goed weer scenario** voor zowel deelnemers, gewezen deelnemers als gepensioneerden en onder de verschillende beschouwde dekkinggraden (beduidend) groter dan 100%. Ofwel de verwachte pensioenuitkeringen onder de nieuwe regeling zijn in het mediane en goed weer scenario voor de beschouwde deelnemersgroepen en financiële situaties op het transitiemoment (beduidend) hoger dan onder de huidige pensioenregeling.

- De enige uitzondering is het leeftijdscohort 45 jaar bij een dekkinggraad op het transitie-moment van 102%, hiervoor is het ratio 99%.
- Dit wordt veroorzaakt doordat in deze situatie de bijdrage aan de compensatieregeling vanuit de premie zodanig is dat de compensatie voor dit cohort net niet toereikend is.

De verhouding tussen de pensioenuitkeringen onder de nieuwe regeling en de huidige regeling is in het **slecht weer scenario** in de meeste gevallen kleiner dan 100%. Dit gaat op voor zowel deelnemers als gewezen deelnemers en voor de beschouwde dekkinggraden.

- In het slecht weer scenario wordt een groot beroep gedaan op de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve dient immers in de eerste plaats om bescherming te bieden tegen een verlaging van de ingegane uitkering ten opzichte van het vorige jaar. Met name jongeren dragen vanuit het overrendement bij aan de solidariteitsreserve, waar zij zelf nog geen baat hebben van deze reserve (de verhouding tussen de pensioenuitkering onder de nieuwe regeling en de huidige regeling is namelijk bepaald óp de pensioendatum).
- Vanaf 55 jaar is doorgaans een (geringe) vooruitgang. De genoemde voordelen onder het mediane en goed weer scenario wegen zwaarder dan de bijdrage aan de solidariteitsreserve. En ook onder de huidige pensioenregeling is dan sprake van een korting.

- Bij de leeftijden minder dan vijf jaar vóór de pensioendatum geeft de huidige pensioenregeling betere resultaten dan de nieuwe pensioenregeling. Er wordt dan immers geen korting toegepast, vanwege de uitsteluur van vijf jaar onder het huidig FTK.

Voor gepensioneerden is de nieuwe pensioenregeling bij de verschillende beschouwde dekkingsgraden op het transitie moment een verbetering. Dit vanwege het eerder en meer verhogen van de ingegane uitkering als gevolg van de nieuwe spelregels onder de Wet toekomt pensioenen en, bij een dekkingsgraad op het transitie moment van meer dan 110%, het extra vermogen dat bij aanvang van de nieuwe pensioenregeling wordt meegegeven.

- De verbetering in de verwachte pensioenuitkering is relatief het grootst in het slecht weer scenario. Dit vanwege de werking van de solidariteitsreserve in deze situatie.

Netto profijt berekeningen beoordelen de door Pensioenfonds Vervoer te nemen beleidsbeslissingen in onderlinge samenhang en brengen de gevolgen daarvan voor de diverse generaties in termen van netto profijt in beeld. De beleidsbeslissingen van toedeling van het vermogen bij invaren, toedeling voor compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek en de toedeling en initiële vulling van de solidariteitsreserve zullen door Pensioenfonds Vervoer afzonderlijk op evenwichtigheid getoetst worden op basis van verwachte pensioenuitkeringen in drie scenario's en netto profijt.

Cao-partijen realiseren zich dat netto profijt berekeningen complex en lastig uitlegbaar zijn. Daarbij komt dat de uitkomsten sterk gestuurd worden door de gebruikte DNB-scenarioset en de modellering van de pensioencontracten. Om deze reden worden de uitkomsten van netto profijt berekeningen alleen als toetsing gebruikt en niet voor vaststelling van beleid. Cao-partijen hebben geconstateerd dat de uitkomsten van de uitgevoerde netto profijt berekeningen binnen de door hen gekozen bandbreedtes blijven. De bandbreedtes zijn zodanig vastgesteld dat op korte termijn (dus voor oudere generaties) het netto profijt niet negatief is, de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel dient immers naar verwachting positief uit te vallen. Op langere termijn (ofwel voor jongere generaties) wordt gestreefd naar een positief netto profijt, maar wordt een (beperkt) negatief netto profijt voor sommige generaties geaccepteerd, ook rekening houdend met de onzekerheid die met dergelijke lange termijn waardering gepaard gaat. Randvoorwaarde voor de acceptatie van een negatief netto profijt is dat het geambieerde pensioenresultaat onder het nieuwe pensioenstelsel naar verwachting wordt behaald.

Conclusie: cao-partijen constateren dat, zowel bij een dekkingsgraad op het transitie moment van 110% (basisvariant) als 102% en 107%, het netto profijt van de overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling voor bepaalde groepen jongere deelnemers per saldo negatief is. Voor alle andere overige leeftijden is het netto profijt per saldo positief. Cao-partijen constateren tegelijkertijd dat waar sprake is van een negatief netto profijt voor bepaalde groepen jongere deelnemers de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling in de mediaan en het goed weer scenario (beduidend) hoger is dan onder de huidige pensioenregeling. Cao-partijen trekken hieruit de conclusie dat voldaan is aan de door cao-partijen gestelde voorwaarden aan evenwichtigheid van de transitie en zijn derhalve van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling.

13. Communicatie

Dit transitieplan wordt beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van Pensioenfonds Vervoer. Cao-partijen overleggen het transitieplan na vaststelling aan Pensioenfonds Vervoer. Pensioenfonds Vervoer stelt het transitieplan op zijn website beschikbaar. Daarnaast zal Pensioenfonds Vervoer in zijn implementatieplan een communicatieplan opnemen waar expliciet de communicatiedoelen voor deelnemers in worden opgenomen.

Ondertekening – Sector Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen

Aldus vastgesteld en ondertekend door de hierna genoemde betrokken partijen in de sector Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. De ondertekende versie van het transitieplan ligt ter inzage op het bestuurssecretariaat van Pensioenfonds Vervoer.

1. De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Transport en Logistiek Nederland, gevestigd te Zoetermeer, namens deze: de heer J. Boeve
2. De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Vereniging Verticaal Transport, gevestigd te Culemborg, namens deze: de heer P.H.P. Sierat en de heer R.A. Alferink
3. De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht, namens deze: de heer P. Fortuin en de heer R. van Dijk
4. De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV Transport & Logistiek), gevestigd te Utrecht, namens deze: de heer W. Dijkhuizen
5. De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid De Unie, gevestigd te Culemborg, namens deze: de heer R. Castelein en mevrouw E. Werger

Ondertekening – Sector Zorgvervoer en Taxi

Aldus vastgesteld en ondertekend door de hierna genoemde betrokken partijen in de sector Zorgvervoer en Taxi. De ondertekende versie van het transitieplan ligt ter inzage op het bestuurssecretariaat van Pensioenfonds Vervoer.

1. De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Koninklijk Nederlands Vervoer KNV Zorgvervoer en Taxi, gevestigd te 's-Gravenhage, namens deze: mevrouw J. Vochteloo en de heer L.C.H. Eckhardt
2. De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht, namens deze: de heer P. Fortuin en de heer R. Pellis
3. De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Federatie Nederlandse Vakbeweging FNV (FNV Zorgvervoer en Taxi), gevestigd te Utrecht, namens deze: de heer M. Gorter

Ondertekening – Sector Besloten Busvervoer

Aldus vastgesteld en ondertekend door de hierna genoemde betrokken partijen in de sector Besloten Busvervoer. De ondertekende versie van het transitieplan ligt ter inzage op het bestuurssecretariaat van Pensioenfonds Vervoer.

1. De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Busvervoer Nederland, gevestigd te 's-Gravenhage, namens deze: de heer L.C.H. Eckhardt
2. De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht, namens deze: de heer P. Fortuin en mevrouw F. Toufik
3. De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV Sector Toer), gevestigd te Utrecht, namens deze: de heer L. Kressin

Bijlagen

1. Uitgangspunten cao-partijen voor nieuwe pensioenregeling
2. Ontwerpvoorstel pensioenregeling 2025 basiselementen (*compacte weergave*)
3. Compensatie overgang nieuwe pensioenregeling
4. Toetsing pensioenambitie
5. Inrichting solidariteitsreserve
6. Toetsing evenwichtigheid



Bijlage 1:

Uitwerking uitgangspunten nieuwe
pensioenregeling

Bijlage 1: uitwerking uitgangspunten nieuwe pensioenregeling

Hieronder volgt een nadere uitwerking van de 18 uitgangspunten die door cao-partijen zijn vastgesteld ten behoeve van het ontwerp van een nieuwe pensioenregeling.

| Nr | Uitgangspunt pensioenregeling | Nadere uitwerking t.b.v. berekeningen |
|----|--|--|
| 1 | Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde ten behoeve van de aantrekkelijkheid van de vervoerssector | Met de nadere invulling van de uitgangspunten moet de pensioenregeling beter kunnen blijven dan die van concurrerende sectoren i.v.m. de krappe arbeidsmarkt. |
| 2 | De regeling draagt bij aan gelijk speelveld (geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden) | Om dit beter te kunnen handhaven, wordt de verplichtstelling gehandhaafd en voldoende representativiteit geborgd door deze te berekenen op FTE i.p.v. headcount. Ook zullen ondernemingen die de pensioenregeling van het fonds niet hoeven te volgen niet meegenomen worden bij de representativiteit (uitsluiten vrijgestelden vanwege eigen cao). Verder helpt aanleveren van loongegevens middels de loonaangifteketen. Zie hiervoor punt 12. |
| 3 | Bij de huidige franchise en huidige definitie pensioengevend loon: - Een maximale premie van 30% - Een minimale premie van 30% voor de sector goederenvervoer | Franchise en pensioengevend loon wijzigen wellicht iets. Uitgangspunt is dat de totale pensioenpremie voor de gehele sector gelijk blijft aan huidige pensioenregeling (zelfde pensioenlast). |
| 4 | Optimum tussen franchise en opbouw (zoveel mogelijk opbouw voor lagere lonen en de sector als geheel). | Er zal gerekend gaan worden met een fiscaal minimale franchise . Uitgangspunt is dat de pensioenlast/genot gelijk blijft. |
| 5 | Indexatie van pensioen op basis van loonindexatie | Voor de pensioendatum zijn rendementen leidend. Na de pensioendatum is verhoging van het pensioen met de loonindex, de ambitie . |

| | | |
|---|--|---|
| 6 | <p>Doel is dat men de leefstijl kan behouden na pensioneren</p> | <p>Omdat ook Nibud aangeeft dat pas van een pensioentekort gesproken wordt onder de 80% netto is het voorstel te gaan rekenen met een pensioenambitie van 80% netto inkomsten na de pensioenleeftijd (pensioen plus AOW) t.o.v. het laatste loon net voor de pensioenleeftijd. Zie punt 8 voor de pensioenleeftijd.</p> |
| 7 | <p>Doel is dat men de leefstijl kan behouden bij arbeidsongeschiktheid en de partner zeker is van een inkomen bij overlijden:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Premievrije deelname bij arbeidsongeschiktheid b. Een aanvulling op het inkomen van 10% van het pensioengevend loon in de sectoren Beroepsgoederenvervoer en Besloten Busvervoer c. Het nabestaandenpensioen is op opbouwbasis (en blijft hiermee intact bij vertrek uit de vervoerssector) | <ol style="list-style-type: none"> a. Dit wordt een percentage van de pensioenpremie. Voor de 1^e berekening is het voorstel uit te gaan van de 60% die nu geldt. Omdat arbeidsongeschikt raken gemiddeld op latere leeftijd gebeurt, is er al een lange periode 100% opgebouwd. Hiermee wordt er in totaliteit meer opgebouwd dan de terugval in inkomen door het AO raken (70%). b. Hiervoor blijft een opslagpercentage gehanteerd worden op de premie zoals benoemd bij uitgangspunt 3. Deze wordt direct berekend op basis van de nieuwe (hogere) arbeidsongeschiktheidscijfers. c. In het nieuwe stelsel kan het nabestaandenpensioen vóór pensioendatum niet op opbouwbasis worden gefinancierd. Het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioendatum wordt 50% van het laatste pensioengevend loon op risicobasis (diensttijdafhankelijk). Door het hogere niveau van het partnerpensioen wordt de vrijwillige ANW-verzekering afgeschaft. |

| | | |
|----|--|--|
| 8 | Regeling moet passen bij soort werkzaamheden (eerder kunnen stoppen dan op de richtleeftijd) | <p>Het werk in de vervoerssector is voor de meeste functies zwaar. Het voorstel is, conform de zwaarwerkregeling, dat het mogelijk moet zijn 3 jaar voor de AOW-leeftijd te kunnen stoppen met werken.</p> <p>Op basis hiervan en bovenstaande uitgangspunten wordt het te behalen beleggingsrendement vastgesteld. Vervolgens wordt gekeken of het huidige beleggingsbeleid dit beleggingsrendement naar verwachting kan opleveren. Is dit niet zo dan wordt een voorstel voor aanpassing van het beleggingsbeleid of aanpassing van de pensioenambitie gedaan.</p> |
| 9 | Solidariteit | De premie voor de risico elementen (partner- en wezenpensioen bij overlijden vóór pensioendatum, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid) is leeftijdsonafhankelijk . |
| 10 | De regeling is eenvoudig en uitlegbaar | Eenvoud waar mogelijk |
| 11 | Foutloze uitvoering | Zie voorgaand punt |
| 12 | Controleerbaar en handhaafbaar | <p>Het pensioengevend loon wordt gebaseerd op gegevens uit de loonaangifteketen, indien de invoering daarvan mogelijk is. Uitgangspunt is voor taxi en besloten busvervoer dat dit zonder de overwerkvergoeding is. Voor beroepsgoederenvervoer inclusief (een deel van) het overwerk. Bij de bepaling van het premiepercentage bij 3 wordt hiermee rekening gehouden. De totale pensioenlast blijft gelijk.</p> |

| | | |
|----|---|--|
| 13 | Goede dienstverlening is belangrijker dan lagere uitvoeringskosten (bijv. inzet van pensioenconsulenten) | De nieuwe eisen die worden gesteld aan keuzebegeleiding vereisen direct contact. In onze lage operationele kosten blijft rekening gehouden worden met behoud van de pensioenconsulenten . |
| 14 | Pensioenen niet hoeven te verlagen is belangrijker dan kunnen verhogen (= opgehaalde risicobereidheid in 2015). | Middels de beschermingsmogelijkheden vanuit de nieuwe wetgeving (waaronder de vormgeving van de solidariteitsreserve) moet zoveel mogelijk worden voorkomen dat de pensioenen moeten worden verlaagd. Daarnaast wordt gekeken wat nodig is om de kans op verhoging van de pensioenen te vergroten in de uitkeringsfase . |
| 15 | Een passend beleggingsbeleid, waarbij de dekkingsgraad niet mag jojo-en (= opgehaalde risicobereidheid in 2015).. | In het nieuwe pensioenstelsel is er geen dekkingsgraad van het pensioenfonds meer. In plaats daarvan wordt het verwachte pensioen, 'pensioen bij mooi weer' en 'pensioen bij slecht weer' bepaald. Het beleggingsbeleid bepaalt voor het grootste deel het verschil van het 'pensioen bij mooi weer' en bij 'slecht weer'. Als er meer beleggingsrisico wordt genomen zal dit verschil groter zijn. En andersom uiteraard ook. Via het risicopreferentieonderzoek wordt onderzocht hoe groot volgens de deelnemers en pensioengerechtigden dit verschil mag zijn. |
| 16 | Een zo stabiel mogelijke uitkering | Uitgangspunt: niet meer risico nemen dan nodig voor het naar verwachting realiseren van de pensioenambitie. Middels de beschermingsmogelijkheden vanuit de nieuwe wetgeving worden lopende uitkeringen zo stabiel als mogelijk gehouden. Daarnaast wordt gekeken |

| | | |
|----|--|---|
| | | wat nodig is om de kans op verhoging van de pensioenen te vergroten in de uitkeringsfase . |
| 17 | Zorgplicht: Geest van wat beoogd is te regelen gaat boven de juridische uitwerking ervan | In de bepaling van de grootte van de solidariteitsreserve zal rekening gehouden worden met tussen-wal-en-schip situaties . |
| 18 | Bij verslechtingen van (delen van) de pensioenregeling worden de groepen gecompenseerd die nadeel hebben | Dit speelt pas in een latere fase als de nieuwe pensioenregeling al ontworpen is en naar het invaren en de effecten van afschaffing van de doorsneesystematiek wordt gekeken. |



Bijlage 2:

Compactie versie basiselementen

d.d. 17-05-2023

ONTWERPVOORSTEL PENSIOENREGELING 2025

BASISELEMENTEN

(compacte weergave)



1. Inleiding

Cao-partijen voor Beroepsgoederenvervoer, Zorgvervoer en Taxi en Besloten Busvervoer hebben Pensioenfonds Vervoer verzocht een nieuwe pensioenregeling te ontwerpen die voldoet aan de nieuwe Wet Toekomst Pensioenen. Cao-partijen hebben hiertoe 18 uitgangspunten voor een nieuwe pensioenregeling vastgesteld die vervolgens in samenspraak met Pensioenfonds Vervoer nader zijn geconcretiseerd.

Cao-partijen hebben eerder de (voorlopige) keuze gemaakt voor de solidaire premierregeling als basis voor een nieuw te ontwerpen pensioenregeling. Bij het ontwerp van de nieuwe pensioenregeling zal het fonds de door cao-partijen vastgestelde uitgangspunten toetsen aan de nieuwe wetgeving. Indien een uitgangspunt in de praktijk niet blijkt te passen binnen de nieuwe regelgeving, zal Pensioenfonds Vervoer bij het ontwerp van de nieuwe regeling zo veel mogelijk aansluiting zoeken bij de geest en de bedoeling van het betreffende uitgangspunt.

Bij het ontwerp van een nieuwe pensioenregeling maakt Pensioenfonds Vervoer onderscheid naar zogenoemde basis- en beleidselementen.

Basiselementen

Bij de basiselementen kan gedacht worden aan type pensioenregeling, pensioenrichtleeftijd, hoogte van de premie, pensioendoelstelling, de invulling van het nabestaandenpensioen, invaren en compensatie etc. Cao-partijen gaan over de basiselementen van de nieuwe pensioenregeling. De basiselementen worden uiteindelijk vastgelegd in de pensioenovereenkomst en het pensioenreglement van het fonds.

Beleidselementen

De beleidselementen vormen samen het pensioenbeleid van het fonds. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar beleggingsbeleid (inclusief risicohouding), uitkeringsbeleid en solidariteitsbeleid. Pensioenfonds Vervoer gaat over de beleidselementen van de nieuwe pensioenregeling. Cao-partijen zijn op grond van de nieuwe regelgeving in de gelegenheid gesteld om kaders en doelstellingen kenbaar te maken voor het pensioenbeleid van het fonds. De beleidselementen worden uiteindelijk vastgelegd in de fondsstukken van Pensioenfonds Vervoer, zoals de actuariële en bedrijfstechnische nota (Abtn) en het beleggingsplan.

Dit document 'Ontwerpvoorstel nieuwe pensioenregeling Pensioenfonds Vervoer' is een compacte weergave van het document 'Basiselementen' en beschrijft de basiselementen voor een nieuwe pensioenregeling van Pensioenfonds Vervoer. Het ontwerpvoorstel is gebaseerd op de 18 door cao-partijen meegegeven uitgangspunten voor een nieuwe pensioenregeling. Daarnaast heeft een globale toetsing plaatsgevonden op uitvoerbaarheid voor zowel het pensioenbeheer (TKP) als het vermogensbeheer (Achmea Investment Management).

Het document 'Basiselementen', waarvan dit document een compacte weergave is, is een zogenoemd 'levend document'. De eerste versie is op 13 februari 2023 besproken met cao-partijen, waarna de tweede versie op 24 maart 2023 met cao-partijen besproken is. De derde versie is op 19 april 2023 met cao-partijen besproken. In dit overleg heeft een tweede toets van het ontwerpvoorstel voor de nieuwe pensioenregeling aan de 18 uitgangspunten van cao-partijen plaatsgevonden. In het overleg op 17 mei 2023 hebben cao-partijen een onderhandelingsresultaat over de nieuwe pensioenregeling bereikt. Vervolgens is de achterbanraadpleging opgestart. De beoogde definitieve besluitvorming door cao-partijen is uiterlijk op 30 juni 2023.

Enkele onderwerpen ‘parkeren’

Ten aanzien van de elementen die het kostenniveau van de pensioenregeling bepalen, i.e. toetredingsleeftijd (basiselement nr. 2), premie (basiselement nr. 4), pensioengevend loon (basiselement nr. 6) en franchise (basiselement nr. 7), hebben partijen in gezamenlijkheid afgesproken om deze voor nu te ‘parkeren’ met daarbij de afspraak dat cao-partijen daar in de tweede helft van 2023 bij het fonds op terugkomen. De invulling van de vier genoemde basiselementen zoals nu beschreven in het document ‘Basiselementen’, is voor Pensioenfonds Vervoer op dit moment voldoende om de komende tijd tot nadere uitwerking van de nieuwe pensioenregeling te komen.

Kaders en doelstellingen

Cao-partijen zijn op grond van de nieuwe regelgeving in de gelegenheid gesteld om kaders en doelstellingen kenbaar te maken voor het pensioenbeleid van het pensioenfonds (in het bijzonder het uitkerings- en het solidariteitsbeleid). In dat kader heeft het fonds in een eerdere fase zes vragen aan cao-partijen voorgelegd. Cao-partijen hebben deze vragen inmiddels beantwoord. Voor de volledigheid is de reactie van cao-partijen op de gestelde vragen in paragraaf 3 van dit document opgenomen.

Voor een meer uitgebreide toelichting op en achtergrond bij (de voorgenomen invulling) van de basiselementen en (onderdelen van) het pensioenbeleid verwijzen wij u naar het document ‘Basiselementen voor het ontwerp van de nieuwe pensioenregeling van Pensioenfonds Vervoer (Conceptversie 4.0 d.d. 14-04-2023)’ en de daarin opgenomen bijlage 2 ‘Kaders en doelstellingen van cao-partijen voor beleid’.

Uitgangspunt voor zowel het document ‘Basiselementen’ als dit document ‘Ontwerpvoorstel nieuwe pensioenregeling Pensioenfonds Vervoer’ is het concept wetsvoorstel ‘Wet Toekomst Pensioenen’ van 30 maart 2022, de diverse in de Tweede Kamer aangenomen amendementen van 20 december 2022 en het ‘Besluit toekomst pensioenen’ van 24 februari 2023.

2. Ontwerpvoorstel nieuwe pensioenregeling

| Basiselement | Voorstel |
|---|---|
| 1 Karakter pensioenregeling | Solidaire premieovereenkomst: premieovereenkomst waarbij de premie collectief wordt belegd, de resultaten in ieder geval leeftijdsafhankelijk worden toebedeeld en waarbij het voor pensioenuitkering bestemde vermogen gedurende de uitkeringsfase wordt aangewend voor de financiering van een variabele uitkering. |
| 2 Toetredingsleeftijd | 18 jaar (wettelijk verplicht vanaf 1 januari 2024) |
| 3 Pensioenleeftijd | 68 jaar, conform huidige pensioenregeling, deelnemers bepalen uiteindelijk zelf wanneer zij het pensioen laten ingaan |
| 4 Pensioenpremie | Bruto premie 30% van de pensioengrondslag, conform huidige pensioenregeling. Nog nader te bezien in combinatie met toetredingsleeftijd 18 jaar, pensioengevend loon en franchise. Netto premie-inleg voor ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen ná pensionering (naar de huidige inzichten) 25,3% van de pensioengrondslag, bij een nabestaandenpensioen vóór pensionering van 35% van het pensioengevend loon. |
| 5 Pensioenambitie | Netto pensioen plus AOW minimaal gelijk aan 80% van het netto laatstverdiende loon voor een deelnemer die op 21-jarige leeftijd toetreedt tot de pensioenregeling en drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd met pensioen gaat. |
| 6 Pensioengevend loon | Eén herleidbare definitie voor het pensioengevend loon voor alle aangesloten sectoren, met als basis een authentieke bron bijvoorbeeld het SV-loon. Het SV-loon kan rechtstreeks ontleend worden aan de loonaangifteketen. Nog nader te bezien in combinatie met toetredingsleeftijd 18 jaar, pensioenpremie en franchise. Mogelijk reeds invoeren per 1 januari 2024. |
| 7 Franchise | € 14.714 (niveau 2023), conform huidige pensioenregeling. Nog nader te bezien in combinatie met toetredingsleeftijd 18 jaar, pensioenpremie en pensioengevend loon. |
| 8 Pensioengrondslag | Pensioengevend loon -/- franchise, conform huidige pensioenregeling |
| 9 Opbouw ouderdomspensioen | Niet langer van toepassing. (Netto) premie en beleggingsrendement (en vanaf pensionering ook het projectierendement) bepalen de uiteindelijke pensioenuitkomst. |
| 10 Nabestaandenpensioen vóór pensionering | <u>Hoogte te verzekeren nabestaandenpensioen</u> 35% van laatste pensioengevend loon <u>Standaard voortzetting ná uitdiensttreding</u> Risicodekking nabestaandenpensioen vóór pensionering wordt standaard voortgezet gedurende de periode van een WW- |

| | | |
|----|--|--|
| | | <p>/ZW-uitkering dan wel voor maximaal 6 maanden (conform huidige regeling).</p> <p><u>Vrijwillige voortzetting ná uitdiensttreding</u></p> <p>Mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van de risicodekking voor nabestaandenpensioen vóór pensionering gedurende een periode van minimaal 15 jaar. De benodigde risicopremie wordt betaald vanuit het persoonlijk pensioenvermogen van de gewezen deelnemer. Er gelden, m.u.v. de wettelijke ondergrens ter hoogte van de afkoopgrens voor het ouderdomspensioen, geen beperkingen ten aanzien van de hoeveelheid pensioenkapitaal dat aangewend kan worden voor de betaling van de risicopremie.</p> |
| 11 | Nabestaandenpensioen ná pensionering | <p>70% van het ouderdomspensioen, conform huidige pensioenregeling. Met dien verstande dat vanaf pensionering het nabestaandenpensioen vanuit het persoonlijk pensioenvermogen wordt gefinancierd.</p> <p>Voor iedereen met een partner wordt vanaf pensionering standaard een nabestaandenpensioen van 70% van het ouderdomspensioen verzekerd, tenzij de gepensioneerde expliciet aangeeft geen of een lager nabestaandenpensioen te willen verzekeren.</p> |
| 12 | Wezenpensioen | <p>Huidige verhouding tussen wezen- en nabestaandenpensioen van 20% van het nabestaandenpensioen handhaven. Bij een nabestaandenpensioen vóór pensionering van 35% van het laatste pensioengevend loon, volgt daarmee een wezenpensioen van 7% van het laatste pensioengevend loon. Er geldt (wettelijk) een vaste eindleeftijd van 25 jaar.</p> <p><u>Standaard voortzetting ná uitdiensttreding</u></p> <p>Risicodekking wezenpensioen vóór pensionering wordt standaard voortgezet gedurende de periode van een WW-/ZW-uitkering dan wel voor maximaal 6 maanden.</p> <p><u>Vrijwillige voortzetting ná uitdiensttreding</u></p> <p>Mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van de risicodekking voor wezenpensioen conform de vrijwillige voortzetting van de risicodekking voor nabestaandenpensioen vóór pensionering.</p> |
| 13 | Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid | <p>Huidige premievrije voortzetting handhaven, waarbij de premievrije voortzetting voortaan ziet op de doorbetaling van (een deel van) de pensioenpremie volgens het bestaande 4-klassensysteem, met een verhoogde risicodekking bij overlijden van de arbeidsongeschikte deelnemer.</p> |
| 14 | Arbeidsongeschiktheids-pensioen | <p>Huidig arbeidsongeschiktheidspensioen (i.e. 10% van het pensioengevend loon) handhaven (voor die sectoren die het betreft).</p> |
| 15 | Flexibilisering van pensioen | <p>Huidige flexibiliseringsmogelijkheden handhaven. Met dien verstande dat de mogelijkheid tot uitruil van nieuw op te bouwen nabestaandenpensioen voor extra ouderdomspensioen door de nieuwe wetgeving komt te vervallen.</p> |

| | | |
|----|--------------------------|---|
| | | Daarnaast de mogelijkheid om op de pensioendatum maximaal 10% van de waarde van het ouderdomspensioen als 'bedrag ineens' uit te laten keren (wettelijke verplichting). |
| 16 | Vrijwillige voortzetting | Bestaande mogelijkheden tot vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling handhaven (maximaal 3 jaar dan wel maximaal 10 jaar voor zzp-ers). |
| 17 | Gemoedsbezwaarden | Huidige regeling voor gemoedsbezwaarden handhaven |
| 18 | Invaren | Reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten worden via een interne collectieve waardeoverdracht ingebracht in de nieuwe pensioenregeling (i.e. invaren). Hierbij wordt op basis van in beginsel de standaardmethode de collectieve waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten omgerekend naar persoonlijke pensioenvermogens. |
| 19 | Compensatie | Een eventuele achteruitgang als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling wordt in beginsel gecompenseerd. Uitgangspunt hierbij vormt wat de deelnemer naar verwachting in de toekomst zou hebben opgebouwd bij voortzetting van de huidige pensioenregeling (hierbij uitgaande van een jaarlijkse opbouw van 1,788% van de pensioengrondslag ++ de naar verwachting toe te kennen indexatie gedurende het aantal toekomstige deelnemersjaren tot aan de 65-jarige leeftijd van de deelnemer). De benodigde compensatie wordt, indien mogelijk, bij invaren gefinancierd vanuit het fondsvermogen. Financiering van de benodigde compensatie heeft voorrang op het initieel vullen van de solidariteitsreserve (zie hierna). Wanneer bij invaren onvoldoende vermogen beschikbaar is voor volledige financiering van de compensatie, zal de compensatie (deels) worden gefinancierd vanuit de bruto premie van 30% van de pensioengrondslag. |

3. Kaders en doelstellingen van cao-partijen voor beleid

Cao-partijen zijn op grond van de nieuwe regelgeving in de gelegenheid gesteld om kaders en doelstellingen kenbaar te maken voor het pensioenbeleid van het pensioenfonds (in het bijzonder het uitkerings- en het solidariteitsbeleid). In dat kader heeft het pensioenfonds zes vragen aan cao-partijen gesteld. Cao-partijen hebben deze vragen inmiddels beantwoord. Cao-partijen hebben aangegeven de onderstaande voorgenomen invulling te onderschrijven.

| Onderwerp | Voorgenomen invulling |
|--|--|
| Individuele of collectieve uitkeringsfase | <p><i>Collectieve uitkeringsfase: een gelijke procentuele aanpassing van de uitkeringen van alle pensioengerechtigden.</i></p> <p>Bij een individuele inrichting van de uitkeringsfase is een eventuele verhoging of verlaging van de pensioenuitkering leeftijdsafhankelijk. Daarmee kan het bijvoorbeeld voorkomen dat in enig jaar de pensioenuitkering van een 68-jarige gepensioneerde met 2% wordt verhoogd, die van een 78-jarige met 1,5% en die van een 88-jarige met 1%. Uit communicatief oogpunt achten partijen dit niet wenselijk. Een gelijke procentuele aanpassing van de uitkering van alle pensioengerechtigden sluit beter aan bij wat de huidige pensioengerechtigden gewend zijn vanuit het huidige pensioenstelsel.</p> |
| Projectierendement | <p><i>Gelijk aan de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur (RTS), zonder opslag of afslag.</i></p> <p>Door het projectierendement gelijk te stellen aan de RTS is, in vergelijking tot een hoger projectierendement, weliswaar sprake van een uitkering die wat lager start maar na ingang naar verwachting wel eerder verhoogd kan worden. Daarbij geldt een relatief kleine kans op verlaging. De kans op verhoging na ingang kan verhoogd worden door een afslag op het projectierendement toe te passen. Hierdoor daalt echter wel de uitkering bij de start, in vergelijking met een projectierendement zonder afslag. Inmiddels heeft de wetgever aangegeven dat bij keuze voor de collectieve uitkeringsfase het projectierendement niet hoger dan de RTS mag worden vastgesteld.</p> |
| Spreads van resultaten | <p><i>Spreads van financiële mee- en tegenvallers over maximaal 5 jaar indien dit goed uitvoerbaar en uitlegbaar is.</i></p> <p>Het spreiden van financiële resultaten draagt bij aan de stabiliteit van de pensioenuitkering na ingang. In geval van spreiden wordt geopteerd voor een spreidingsperiode van maximaal 5 jaar. Spreiden in combinatie met de collectieve uitkeringsfase levert wel extra complexiteit op voor de pensioenadministratie en -communicatie.</p> |
| Solidariteitsbeleid/-reserve | <p><i>De solidariteitsreserve wordt in de uitkeringsfase in de eerste plaats ingezet om de uitkering in enig jaar te beschermen tegen een daling ten opzichte van de uitkering in het vorige jaar (zogenoemde Ortec-variant). De idee is verder om de solidariteitsreserve in te zetten om bescherming te bieden aan nieuw gepensioneerden. Daarnaast is de idee om micro- en macrolanglevenrisico via de solidariteitsreserve af te dekken.</i></p> |

Verdere voorgenomen opzet/inrichting van de solidariteitsreserve:

- solidariteitsreserve bij invaren initieel vullen vanuit het fondsvermogen met minimaal 2% en bij voorkeur 5% van het totale pensioenvermogen;
- solidariteitsreserve, indien nodig, structureel vullen met 10% van het positieve overrendement van alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in enig jaar;
- maximale onttrekking in enig jaar 25% van de omvang van de solidariteitsreserve aan het begin van het desbetreffende jaar;
- solidariteitsreserve maximaal 5% van het totale pensioenvermogen (wettelijk maximaal 15% van het totale pensioenvermogen), bij bereiken van dit maximum niveau stopt de structurele vulling vanuit het overrendement;
- bij overschrijding van het maximum niveau + 1%-punt (ofwel 6%) wordt het meerdere van de solidariteitsreserve naar rato toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.



Bijlage 3:

Compensatie overgang nieuwe
pensioenregeling

Memo

Aan: Aan het bestuur van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de weg alsmede CAO-partners, p/a Bestuursbureau Pensioenfonds Vervoer

Datum: 12 april 2023

Van: Marc Heemskerk, Harmen Oudijk en Jan Tol

Onderwerp: Deterministische berekening compensatie overgang nieuwe regeling

Inleiding

Met de overgang naar de solidaire premiereregeling en de afschaffing van de doorsneesystematiek is een compensatievraagstuk aan de orde. Wij hebben hiervoor een deterministische berekeningsmethodiek voorgesteld, gebaseerd op een met u afgestemd (deterministisch) scenario en de ambitie in de huidige middelloonregeling. De methodiek is toegelicht in onze presentatie van 17 maart 2023 *“Wet Toekomst Pensioenen – Premie, ambitie, risico”*.

In dit memo worden de berekende compensatiepercentages per leeftijd gepresenteerd, zoals die volgen uit onze berekeningen.

Uitgangspunten

Ambitie

1. In onderstaande tabel zijn de in overleg met het pensioenfonds gedefinieerde ambities opgenomen.

| Ambitie | Beschrijving |
|------------------|--|
| Nominale ambitie | Fiscaal maximaal opbouwpercentage (=1,788%) x toekomstige dienstjaren |
| Fondsambitie | Gemiddeld gefinancierd opbouwpercentage (=1,788%) x toekomstige dienstjaren + Gemiddelde uitgekeerde indexatie x toekomstige dienstjaren (=gebaseerd op “URM doorrekeningen”) |

2. De pensioenrichtleeftijd is in beide regelingen 68 jaar. Gerekend is met een opbouwperiode tot leeftijd 65 jaar. Deelnemers worden dus verondersteld drie jaar vervoegd met pensioen te gaan. De

toekomstig op te bouwen pensioenen worden vergeleken op de leeftijd van 65 jaar. Er vindt dus geen discontering plaats in “euro’s van vandaag”.

3. De toekomstige pensioenopbouw in de nieuwe regeling wordt vergeleken met de verwachte pensioenopbouw in de huidige middelloonregeling op basis van de gehanteerde ambities.
4. De berekening is gebaseerd op een doorrekening van maatmensen, één per leeftijd, zonder rekening te houden met achterliggende diensttijd, of compensatie vanuit het opgebouwde pensioenvermogen in geval van invaren.
5. De stijging van de pensioengrondslag is constant verondersteld (2% per jaar). Hierdoor zijn de uitkomsten onafhankelijk van salaris.
6. Er is geen rekening gehouden met verschillen tussen de huidige en de nieuwe pensioenregeling in de uitkeringsfase.

In de bijlagen is een overzicht opgenomen van de overige gehanteerde uitgangspunten.

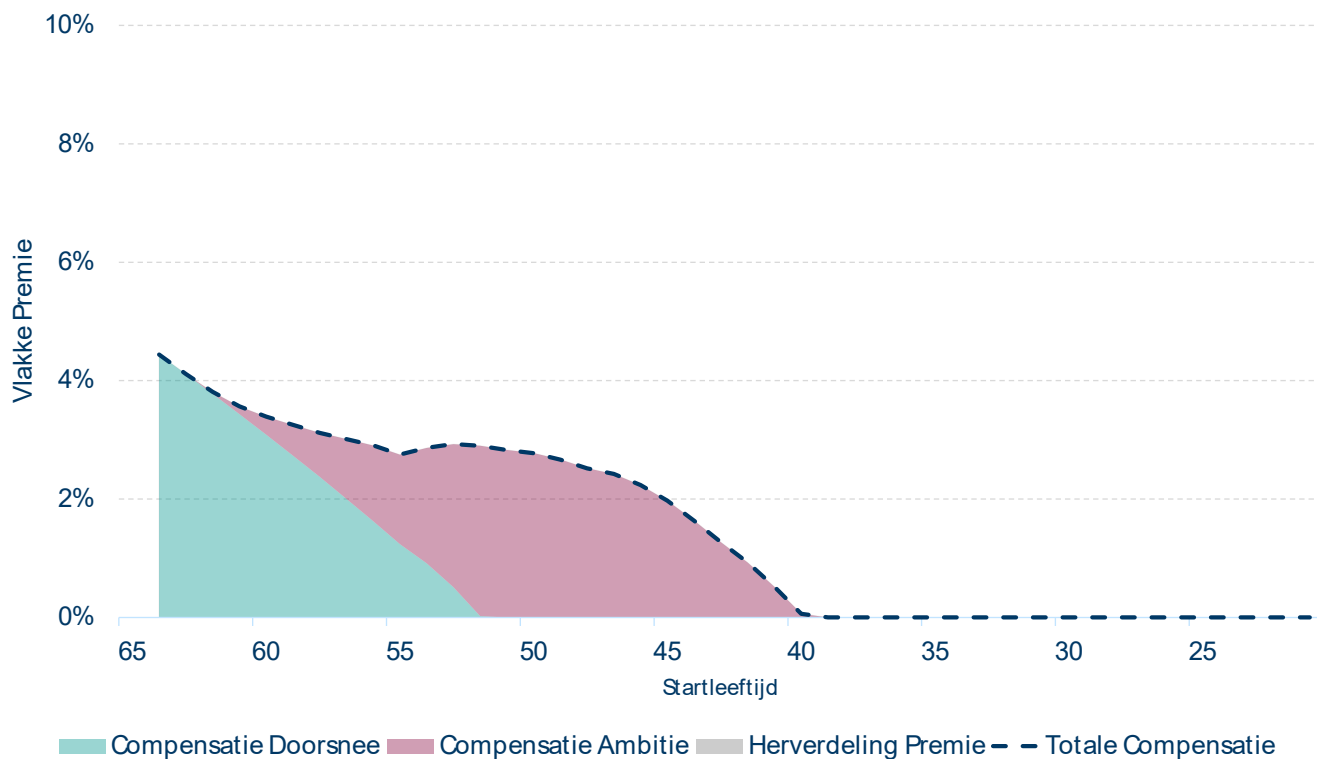
Compensatiepercentages

Het compensatiepercentage is vastgesteld per leeftijd op basis van de maatmensdoorrekening. De grondslag voor de vergelijking tussen de huidige middelloonregeling en de nieuwe solidaire premieregeling is telkens het (cumulatieve) opbouwpercentage op leeftijd 65, uitgedrukt in de gemiddelde pensioengrondslag gedurende de opbouwperiode.

Het compensatiepercentage is een jaarlijkse premie die bovenop de reguliere netto premie betaald wordt. De percentages gelden voor de gehele compensatieduur van 10 jaar, zolang de deelnemer in dienst blijft, maar uiterlijk tot leeftijd 65.

In onderstaande grafiek zijn de compensatiepercentages opgenomen voor compensatie naar de nominale ambitie (aanschaffing doorsneesystematiek) en de fondsambitie (inclusief toeslagverlening). In de communicatie is dit onderscheid overigens niet noodzakelijk en kan van het percentage fondsambitie worden uitgegaan.

Benodigde Premie Compensatie gedurende 10 dienstjaren



In onderstaande tabel zijn de compensatiepercentages opgenomen voor compensatie naar de nominale ambitie (afschaffing doorsneesystematiek) en de fondsambitie (inclusief toeslagverlening).

| Leeftijd | Compensatie nominale ambitie | Compensatie fondsambitie |
|----------|------------------------------|--------------------------|
| 20 | 0,0% | 0,0% |
| 21 | 0,0% | 0,0% |
| 22 | 0,0% | 0,0% |
| 23 | 0,0% | 0,0% |
| 24 | 0,0% | 0,0% |
| 25 | 0,0% | 0,0% |
| 26 | 0,0% | 0,0% |
| 27 | 0,0% | 0,0% |
| 28 | 0,0% | 0,0% |

| | | |
|----|------|------|
| 29 | 0,0% | 0,0% |
| 30 | 0,0% | 0,0% |
| 31 | 0,0% | 0,0% |
| 32 | 0,0% | 0,0% |
| 33 | 0,0% | 0,0% |
| 34 | 0,0% | 0,0% |
| 35 | 0,0% | 0,0% |
| 36 | 0,0% | 0,0% |
| 37 | 0,0% | 0,0% |
| 38 | 0,0% | 0,0% |
| 39 | 0,0% | 0,0% |
| 40 | 0,0% | 0,1% |
| 41 | 0,0% | 0,5% |
| 42 | 0,0% | 0,9% |
| 43 | 0,0% | 1,3% |
| 44 | 0,0% | 1,6% |
| 45 | 0,0% | 2,0% |
| 46 | 0,0% | 2,2% |
| 47 | 0,0% | 2,4% |
| 48 | 0,0% | 2,5% |
| 49 | 0,0% | 2,7% |
| 50 | 0,0% | 2,8% |
| 51 | 0,0% | 2,8% |
| 52 | 0,0% | 2,9% |
| 53 | 0,5% | 2,9% |
| 54 | 0,9% | 2,9% |
| 55 | 1,2% | 2,8% |
| 56 | 1,6% | 2,9% |
| 57 | 2,0% | 3,0% |
| 58 | 2,4% | 3,1% |
| 59 | 2,7% | 3,3% |
| 60 | 3,1% | 3,4% |
| 61 | 3,4% | 3,6% |
| 62 | 3,8% | 3,8% |
| 63 | 4,1% | 4,1% |
| 64 | 4,4% | 4,4% |
| 65 | PM | PM |
| 66 | PM | PM |

Voor leeftijd 65 jaar en ouder is nog geen compensatiepercentage vastgesteld, omdat in de berekening is aangenomen dat de werkelijke pensionering plaatsvindt op leeftijd 65 en de financieringsperiode van de compensatie uiterlijk op dat moment eindigt. Wellicht kan het percentage op leeftijd 65 worden aangehouden.

Indien de compensatie uit de fondsmiddelen gefinancierd wordt, dan is hiervoor 2,6% dekkingsgraad benodigd. Indien het pensioenfonds hiervoor geen middelen ter beschikking kan of wil stellen bedraagt de compensatiepremie gedurende 10 jaar ca. 1,45% van de pensioengrondslag. Wanneer deze uit de basispremie van 30% van de pensioengrondslag (25,3% van de pensioengrondslag beschikbaar voor individuele pensioenbijdrage) wordt gefinancierd, zal dit uiteraard tot een lagere pensioenambitie leiden. Indien voor financiering uit de premie wordt gekozen zal er rekening mee gehouden moeten worden dat de toekenning van jaar op jaar verschilt, hetgeen invloed kan hebben het percentage. De toegekende compensatiepremies in enig jaar moeten elk jaar afgefinancierd zijn. Indien noodzakelijk werken we dit verder uit. De compensatielasten zijn bepaald per 1 januari 2023 en kunnen hiermee nog afwijken op de transitiedatum. De aan de deelnemer toe te kennen compensatiepercentages zijn wel definitief. Indien gekozen wordt voor financiering vanuit de middelen van het pensioenfonds is ook een directe toekenning over de gehele compensatieperiode mogelijk, in plaats van gedurende een 10-jaars periode.

Bijlagen

Uitgangspunten maatmensberekening

In onderstaande tabellen zijn enkele uitgangspunten ten aanzien van de pensioenopbouw opgenomen.

| Uitgangspunt | |
|---|----------------|
| Pensioenrichtleeftijd | 68 jaar |
| Pensioenleeftijd (eindleeftijd opbouwperiode) | 65 jaar |
| Berekeningsdatum | 1-1-2023 |
| Startdatum nieuwe regeling | Transitiedatum |
| Franchise per berekeningsdatum | € 14.714,- |
| Maximaal salaris per berekeningsdatum | € 66.956,- |
| Startsalaris maatmensen (alle geboortejaren) | € 38.000,- |
| Stijging franchise / max. salaris | 2,0% per jaar |
| Loonstijging | 2,0% per jaar |

| Actuariële grondslagen voor inkoop uit kapitaal | |
|---|-----------------|
| Rekenrente | 2% (vast) |
| Prognosetafel | AG 2022 |
| Fondsspecifieke ervaringssterfte | PF Vervoer 2022 |
| Fondsspecifieke partnerfrequenties | PF Vervoer 2022 |
| Leeftijdsverschil M -/ - V | 3 jaar |
| Inkooptarief op leeftijd 65 | Sekseneutraal |
| Man/vrouwverhouding | 90% / 10% |
| Verhouding OP / NP | 100% / 70% |
| Excassokostenopslag | 0% |

Uitgangspunten premie

1. De berekeningen zijn gebaseerd op een **netto premie-inleg** van 25,3% van de pensioengrondslag in de solidaire premieregeling. Deze premie komt geheel ten gunste van de pensioenkapitalen.

2. Er is geen rekening gehouden met een bijdrage aan de solidariteitsreserve of een bijdrage voor compensatie vanuit de premie.
3. Uit de beschikbare bruto premie van 30% dienen daarnaast in ieder geval te worden gefinancierd:
 - risicopremies voor het nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) vóór pensionering;
 - risicopremie voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid;
 - opslag voor jaarlijkse uitvoeringskosten;
 - opslag voor toekomstige uitvoeringskosten (excassokostenopslag);
 - solvabiliteitsopslag t.b.v. instandhouding minimaal vereist eigen vermogen.

Omdat de berekening is gebaseerd op de netto premie van 25,3%, blijven deze premiecomponenten in de berekeningen buiten beschouwing.

Uitgangspunten beleggingsrisico en -rendement

Rendement

De uitgangspunten ten aanzien van het deterministische scenario zijn weergegeven in onderstaande tabel.

| Parameter | | | |
|-----------------------------------|---------------------|-------------------|------|
| Rekenrente | 2,0% | | |
| Rendement op vastrentende waarden | 2,0% | | |
| Risicopremie op zakelijke waarden | 3,5% | | |
| | <i>Volatiliteit</i> | <i>Correlatie</i> | |
| Aandelen | 17,5% | 100% | 0% |
| Vastrentende waarden | 7,0% | 0% | 100% |

Lifecycle

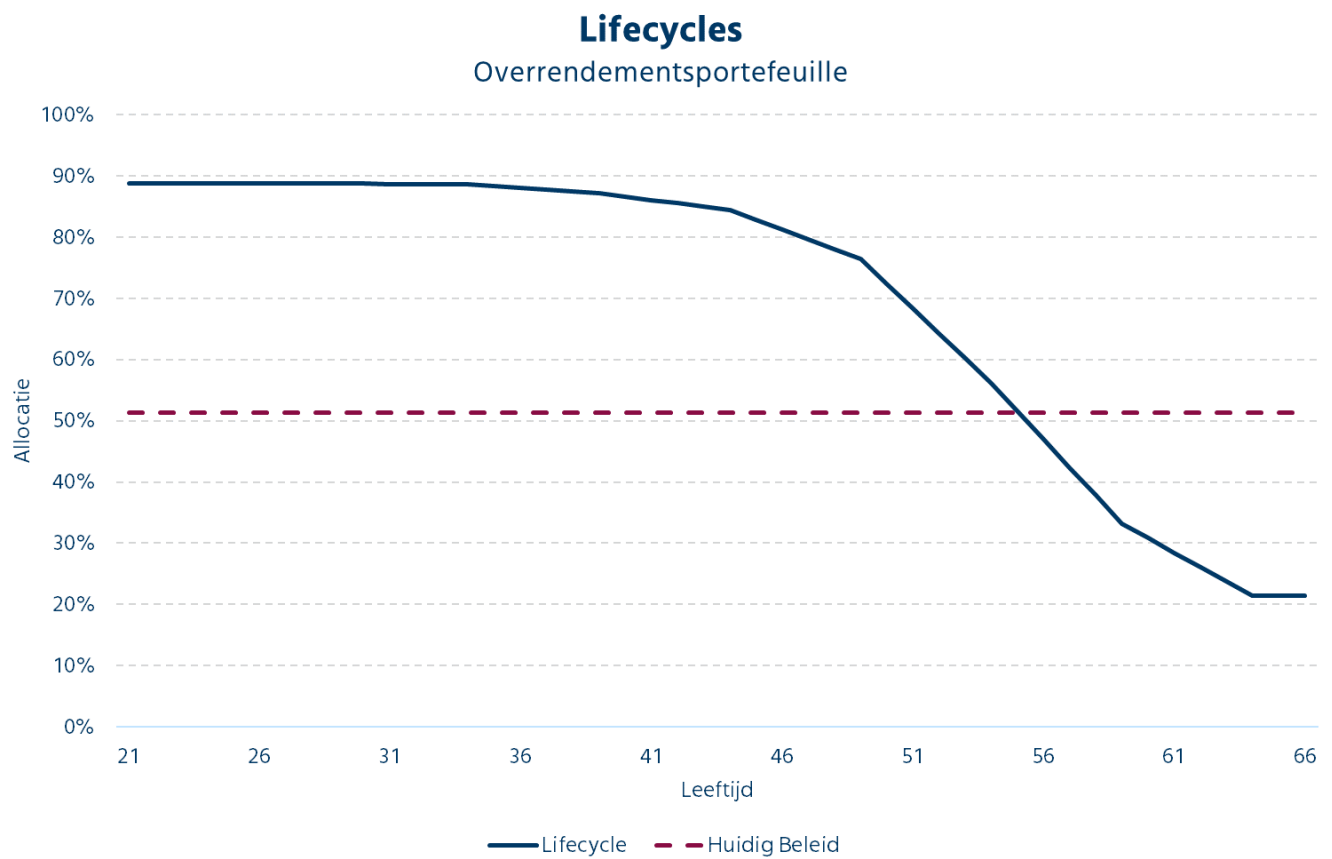
De vorm van de lifecycle is gebaseerd op het gemiddelde van de lifecycles in de DC-markt. De lifecycle is zodanig geschaald dat op populatieniveau collectief -op basis van kasstromen- dezelfde allocatie naar zakelijke waarden (51,4%) resulteert als in de beleggingsportefeuille van het pensioenfonds per 31 december 2022.

In onderstaande tabel is de lifecycle en het gehanteerde beleggingsrendement per leeftijd weergegeven.

| Leeftijd | Allocatie zakelijke waarden | Portefeuillerendement |
|----------|-----------------------------|-----------------------|
| 20 | 88,9% | 5,29% |
| 21 | 88,9% | 5,29% |
| 22 | 88,9% | 5,29% |
| 23 | 88,9% | 5,29% |
| 24 | 88,9% | 5,29% |
| 25 | 88,9% | 5,29% |
| 26 | 88,8% | 5,29% |
| 27 | 88,8% | 5,29% |
| 28 | 88,8% | 5,29% |
| 29 | 88,8% | 5,28% |
| 30 | 88,8% | 5,28% |
| 31 | 88,7% | 5,28% |
| 32 | 88,7% | 5,28% |
| 33 | 88,6% | 5,28% |
| 34 | 88,6% | 5,28% |
| 35 | 88,3% | 5,27% |
| 36 | 88,0% | 5,27% |
| 37 | 87,8% | 5,26% |
| 38 | 87,5% | 5,26% |
| 39 | 87,2% | 5,25% |
| 40 | 86,7% | 5,24% |
| 41 | 86,1% | 5,23% |
| 42 | 85,6% | 5,21% |
| 43 | 85,0% | 5,20% |
| 44 | 84,5% | 5,19% |
| 45 | 82,9% | 5,15% |

| Leeftijd | Allocatie zakelijke waarden | Portefeuillierendement |
|----------|-----------------------------|------------------------|
| 46 | 81,3% | 5,12% |
| 47 | 79,7% | 5,08% |
| 48 | 78,1% | 5,04% |
| 49 | 76,5% | 5,00% |
| 50 | 72,4% | 4,89% |
| 51 | 68,3% | 4,78% |
| 52 | 64,3% | 4,66% |
| 53 | 60,2% | 4,53% |
| 54 | 56,1% | 4,40% |
| 55 | 51,5% | 4,25% |
| 56 | 46,9% | 4,09% |
| 57 | 42,3% | 3,92% |
| 58 | 37,8% | 3,74% |
| 59 | 33,2% | 3,55% |
| 60 | 30,8% | 3,46% |
| 61 | 28,5% | 3,36% |
| 62 | 26,1% | 3,26% |
| 63 | 23,7% | 3,15% |
| 64 | 21,4% | 3,05% |

Grafisch ziet de lifecycle er als volgt uit:





Bijlage 4:

Toetsing pensioenambitie



Pensioenakkoord Pensioenregeling 2025

31 oktober 2022



Agenda

1

Doel en aanpak

2

Onderzoek ambitie

3

Simulaties

Doel en aanpak

1

Pensioenregeling 2025

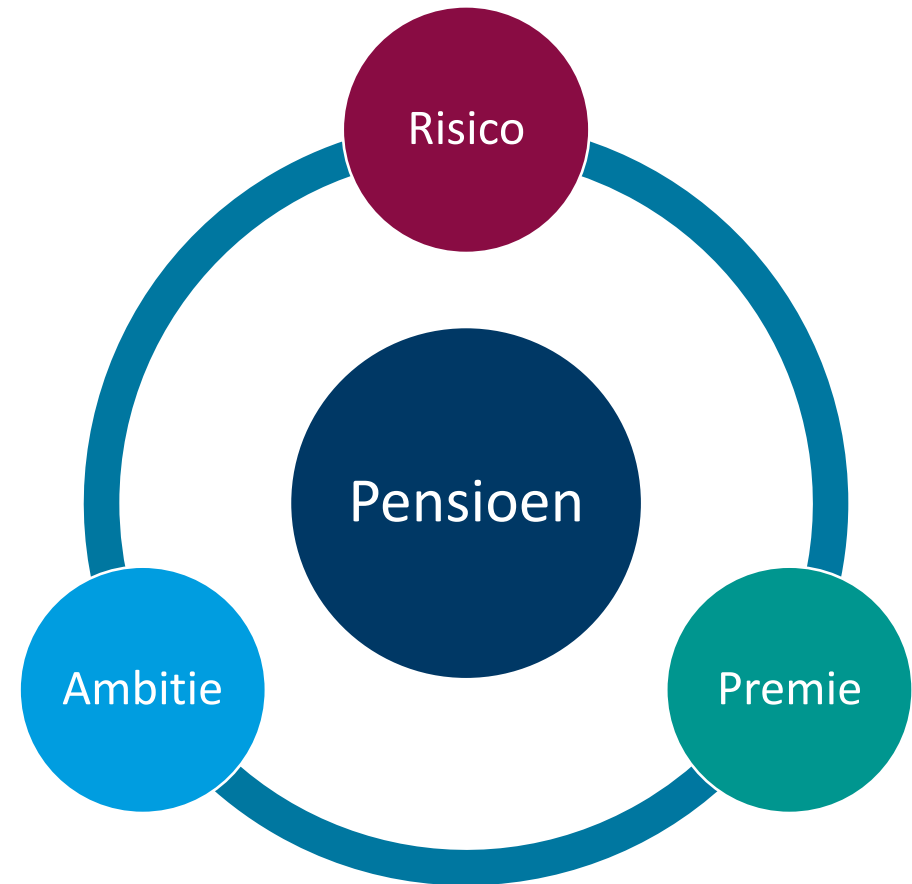
Aanpak | Doel

- PF Vervoer heeft een Plan van Aanpak pensioenregeling 2025 opgesteld
- Sociale partners hebben een voorlopige voorkeur uitgesproken voor de Solidaire premieovereenkomst (SPO) en hebben geen principiële bezwaren tegen invaren geuit
- Huidige focus ligt op fase 2 en fase 3, dit bestaat uit:
 - Risicobereidheid
 - Ontwerp pensioenregeling
 - Toetsing CAO partijen van de regeling aan de geformuleerde uitgangspunten



Aanpak | Risico, ambitie en premie

- De relatie tussen **ambitie**, **risicohouding** en **premiestelling** zijn explicieter vormgegeven in de nieuwe wetgeving:
 1. **Beleid meer persoonsgericht** door mogelijkheid tot leeftijdsafhankelijke risico toebedeling en afschaffing doorsneesystematiek
 2. Een **evenwichtige transitie** naar een nieuw pensioencontract
 3. De concept wetgeving stelt dat deze relatie wordt **getoetst aan de hand van de uniforme scenario set** zoals gepubliceerd door DNB (bij de opdrachtaanvaarding en daarna elke vijf jaar)



Aanpak | De verschillende stappen



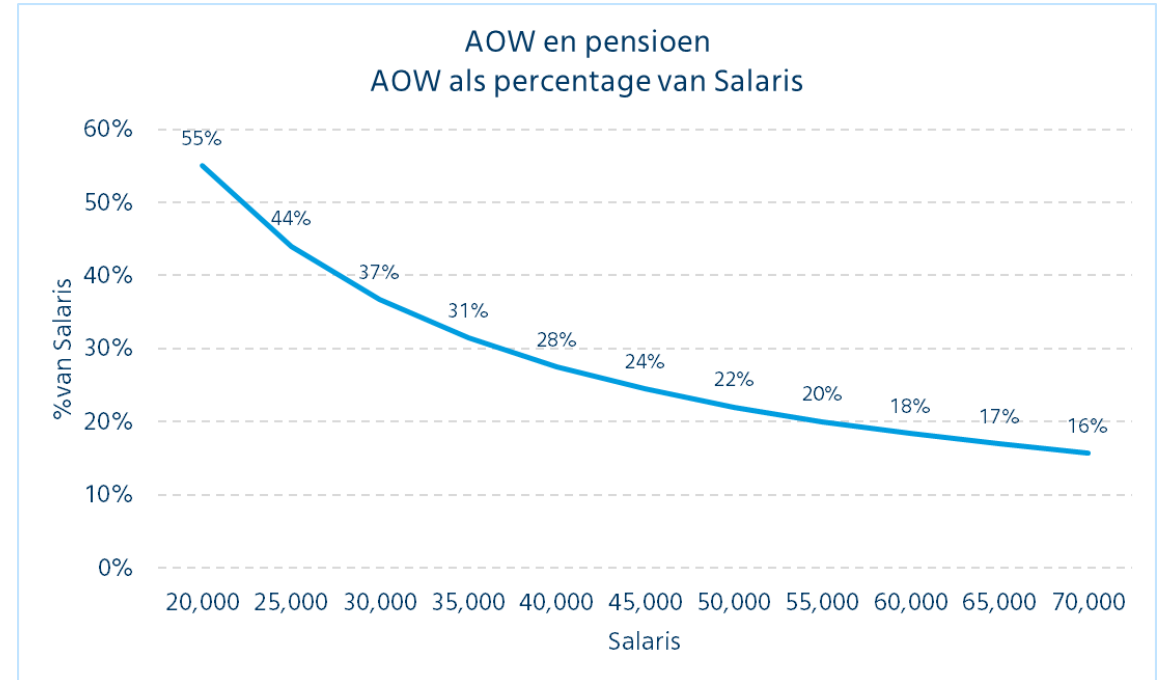
Onderzoek ambitie

- Ambitie en input
- Analyse

2

Ambitie | Definitie

- Aan Sociale partners is een ambitie voorgelegd van
 - **80% van het netto laatstverdiende loon**
- Oftewel de voorgelegde ambitie is gedefinieerd als een **netto vervangingsratio**:
 - Het netto pensioen (incl. AOW) gedeeld door
 - Het netto laatstverdiende salaris



Een netto vervangingsratio is onder andere gevoelig voor:

- Salarisveronderstellingen
- Belastingtarieven
- Elementen opgenomen in pensioen
- Hoogte AOW

Ambitie | Invulling netto pensioen

Voor de invulling van het netto pensioen worden de volgende grondslagen gehanteerd:

- A. 21 jarige deelnemer pensionerend op leeftijd 65 met fulltime dienstverband
- B. Eindsalaris in euro's vandaag gelijk aan €38,000 pensioengevend salaris
- C. Deelnemer is man, gehuwd en éénverdiener
- D. Eerste AOW (van deelnemer) wordt toegevoegd op leeftijd 68, tweede AOW (van partner) op leeftijd 71
- E. Tussen leeftijd 65 en 71 worden twee overbruggingspensioenen ingekocht:
(Overbrugging 2 x AOW tot leeftijd 68 en overbrugging 1 x AOW tussen 68 en 71)
- F. Er wordt een NP ingekocht gelijk aan 70% van het levenslang OP
- G. Er wordt rekening gehouden met de belastingtarieven vóór en ná pensionering

Ambitie | Gevoeligheidsanalyse

Voor de gevoeligheidsanalyse worden verschillende elementen gevarieerd

- **Status deelnemer** op moment van pensionering:
 - I. Man, gehuwd, éénverdiener (**basis**)
2x gehuwden AOW (lft 68, lft 71) + overbruggingspensioen
 - II. Man, gehuwd, tweeverdieners
1 x gehuwden AOW (lft 68) + overbruggingspensioen
 - III. Man, ongehuwd
1 x ongehuwden AOW (lft 68) + alleen ouderdompensioen + overbruggingspensioen
- **Laatstverdiende pensioengevend salaris** in euro's van vandaag:
 - €38,000 (**basis**)
 - €25,000 / €50,000 / €60,000
- **Premie:**
 - 23% (**basis**)
 - 25%

Ambitie | Input Sociale partners

- Sociale partners en/of het pensioenfonds hebben al belangrijke basiselementen vastgelegd (tabel)
- Deze uitgangspunten vormen de basis voor de nieuw te vormen regeling

| Basiselementen | Keuze |
|----------------------------|--|
| Contractkeuze | Solidaire Premieovereenkomst (SPO) |
| Invaren | Geen principiële bezwaren |
| Definitie nieuwe deelnemer | 21-jarige, pensionerend op 65 (44 dienstjaren) |
| Ambitie nieuwe deelnemer | Netto pensioen: 80% van het laatst verdiende salaris |
| Beschikbare premie | Bruto premie van 30% van de pensioengrondslag |

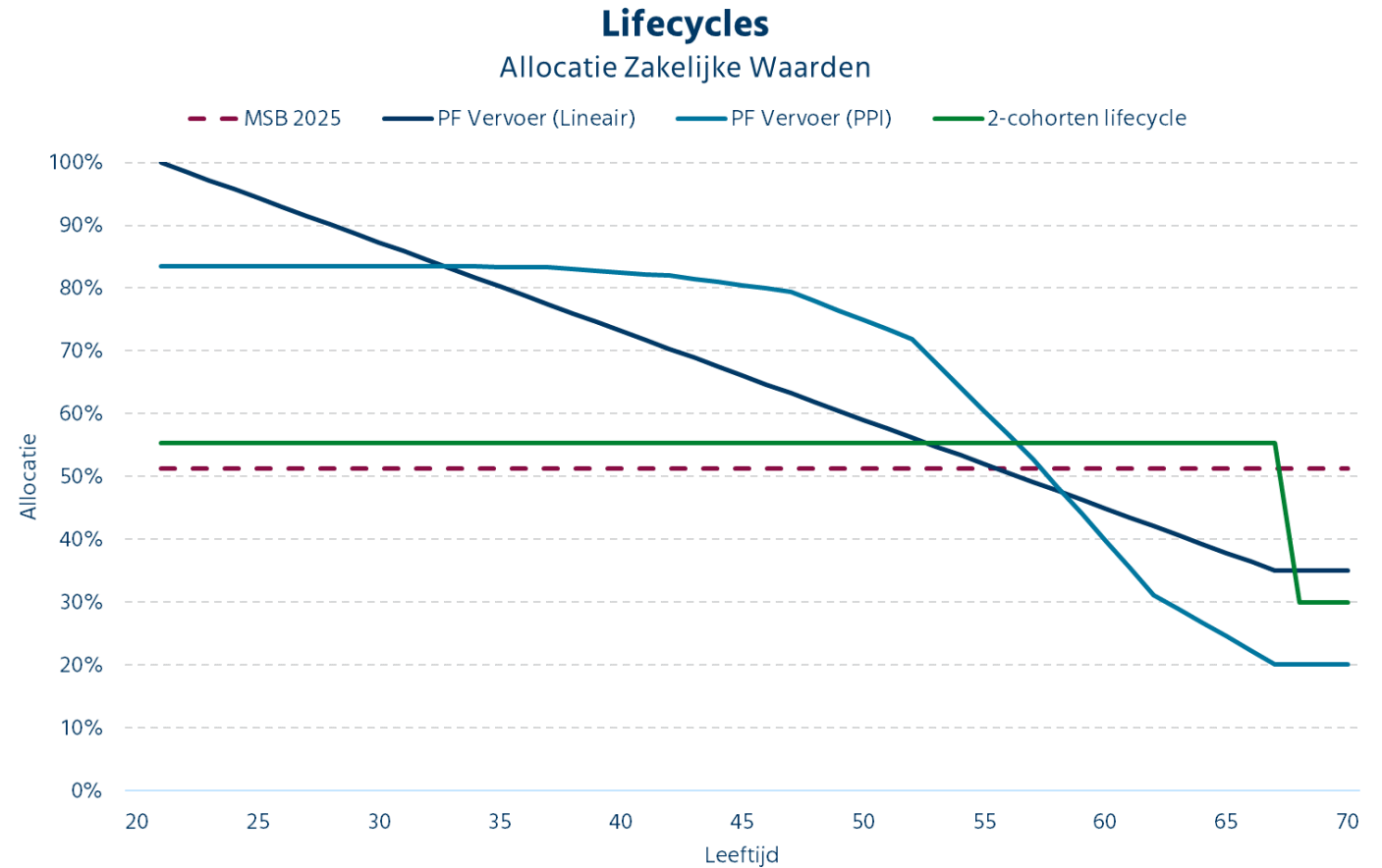
Ambitie | Beschikbare premie (obv RTS per 31/12/2021)

| Uitsplitsing Premie huidig | % PG |
|--|--------------|
| Actuariële Koopsom OP | 18.6% |
| Actuariële Koopsom NP | 5.2% |
| Actuariële Koopsom risicodekking / NP | 0.8% |
| Opslag premievrijstelling | 1.3% |
| Opslag toekomstige kosten | 0.5% |
| Opslag voor directe kosten | 0.3% |
| Solvabiliteitsopslag | 4.3% |
| Totaal gedempte KDP | 31.0% |
| Feitelijke premie | 30.0% |
| Tekort | 1.0% |
| Premiedekkingsgraad (exclusief onttrekking premie-egalisatiedepot) | 80.4% |

| Uitsplitsing Premie Nieuw | % PG Budgetneutraal | %PG 50% NP |
|--|------------------------|---------------|
| Feitelijke premie | 30.0% | 30.0% |
| -/- Uitvoeringskosten (direct+toekomstig) | 0.8% | 0.8% |
| -/- Risicopremie overlijden | 2.1% | 4.1% |
| -/- Risicopremie arbeidsongeschiktheid | 1.8% | 1.8% |
| -/- Solvabiliteitsopslag | 0.3% | 0.3% |
| Netto premie inleg voor OP/NP | 25.0% | 23.0% |

Ambitie | Gehanteerde lifecycles

- De grafiek toont de gehanteerde lifecycles
- Elke lifecycle leidt tot het huidige collectieve beleggingsbeleid per berekeningsdatum
- In de analyses wordt gerekend met de lifecycle **PF Vervoer (Lineair)**



Onderzoek ambitie

- Ambitie en input
- Analyse

2

Analyse | Berekeningen

- Aan de hand van maatmensanalyse wordt de haalbaarheid van de ambitie nader onderzocht
- Dit geschiedt aan de hand van een deterministische analyses, waarbij verschillende verwachte rendementen en rekenrentes worden gezien
- De tabel geeft een overzicht van de basisaannames en de te onderzoeken gevoeligheden
- Output is in termen van de netto vervangingsratio

| | Basisaannname | Gevoeligheid 1 | Gevoeligheid 2 | Gevoeligheid 3 |
|------------------------------|---|------------------------|----------------|----------------|
| Status | Gehuwd, éénverdiener | Gehuwd, tweeverdieners | Ongehuwd | |
| Lifecycle | Lineair aflopend, aansluitend bij huidig beleid | | | |
| Eindsalaris in euro's van nu | 38,000 | 25,000 | 50,000 | 60,000 |
| Premie inleg (netto) | 23% | 25% | | |
| Inflatie | 2.0% | | | |
| Rendement Zakelijke Waarden | 5.5% | 3.5% | 7.5% | |
| Rekenrente / rendement VRW | 1.50% | 0.75% | 2.25% | |

Analyse | Opzet berekening

Startaanname

- De bruto premie van 30% van de pensioengrondslag (netto 23%)
- Franchise €13,343
- Beleggingsbeleid aansluitend op huidig beleggingsbeleid
- 21 jarige deelnemer pensionerend op leeftijd 65

Opzet

- Deterministische doorrekening
- Waarbij gekeken wordt naar toekomst

Onderzoek

- 4 verschillende loonaannames
- 3 deelnemersstatus
- 3 verschillende verwacht rendementen voor aandelen
- 3 verschillende rekenrentes

Output:

- Netto vervangingsratio incl. AOW-overbruggingspensioen resp. AOW-uitkering in termen van laatstverdiende netto salaris

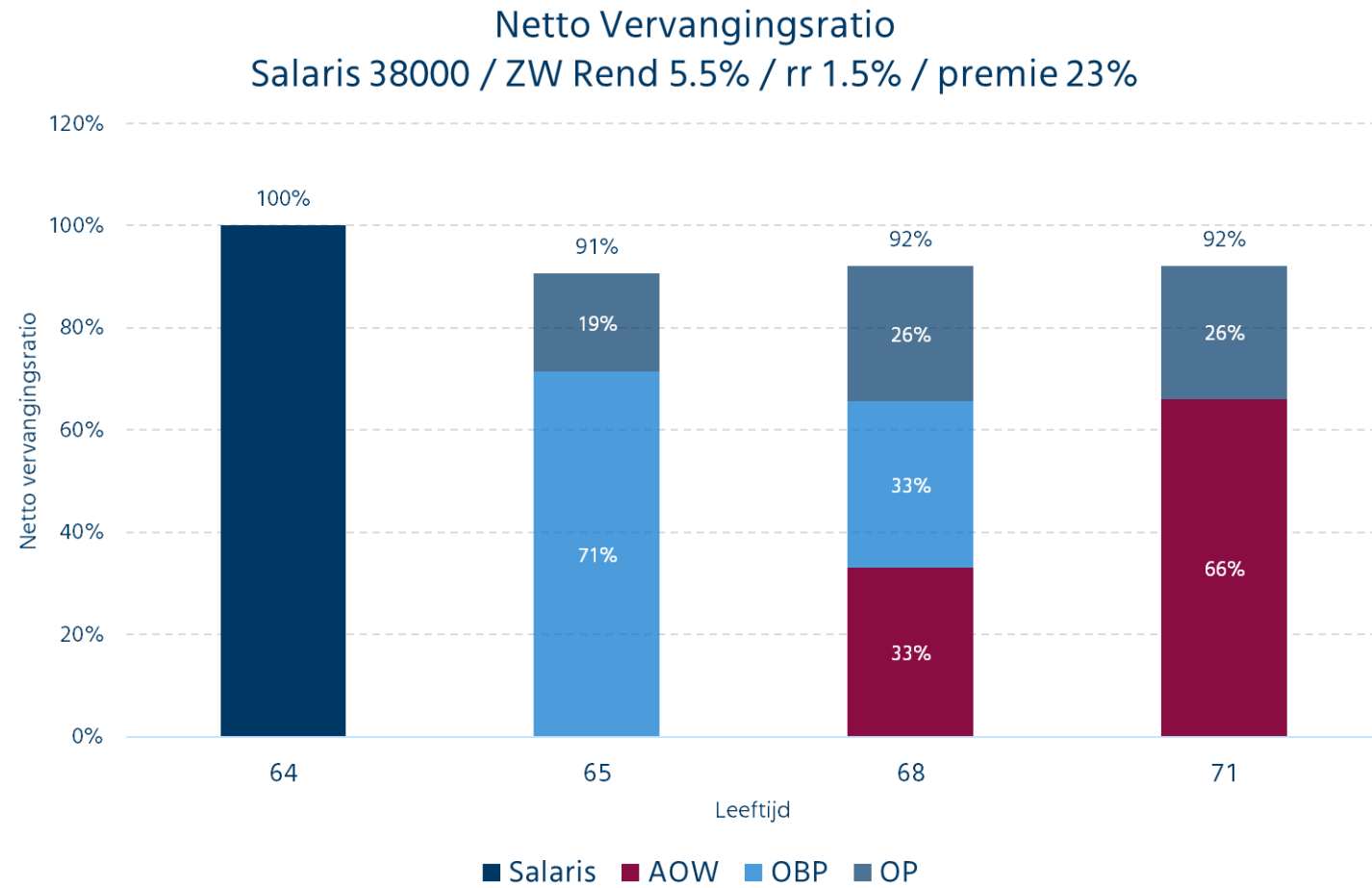
Onderzoek ambitie

- Ambitie en input
- Analyse
 - Gehuwd éénverdiener
 - Gehuwd tweeverdiener
 - Ongehuwd

2

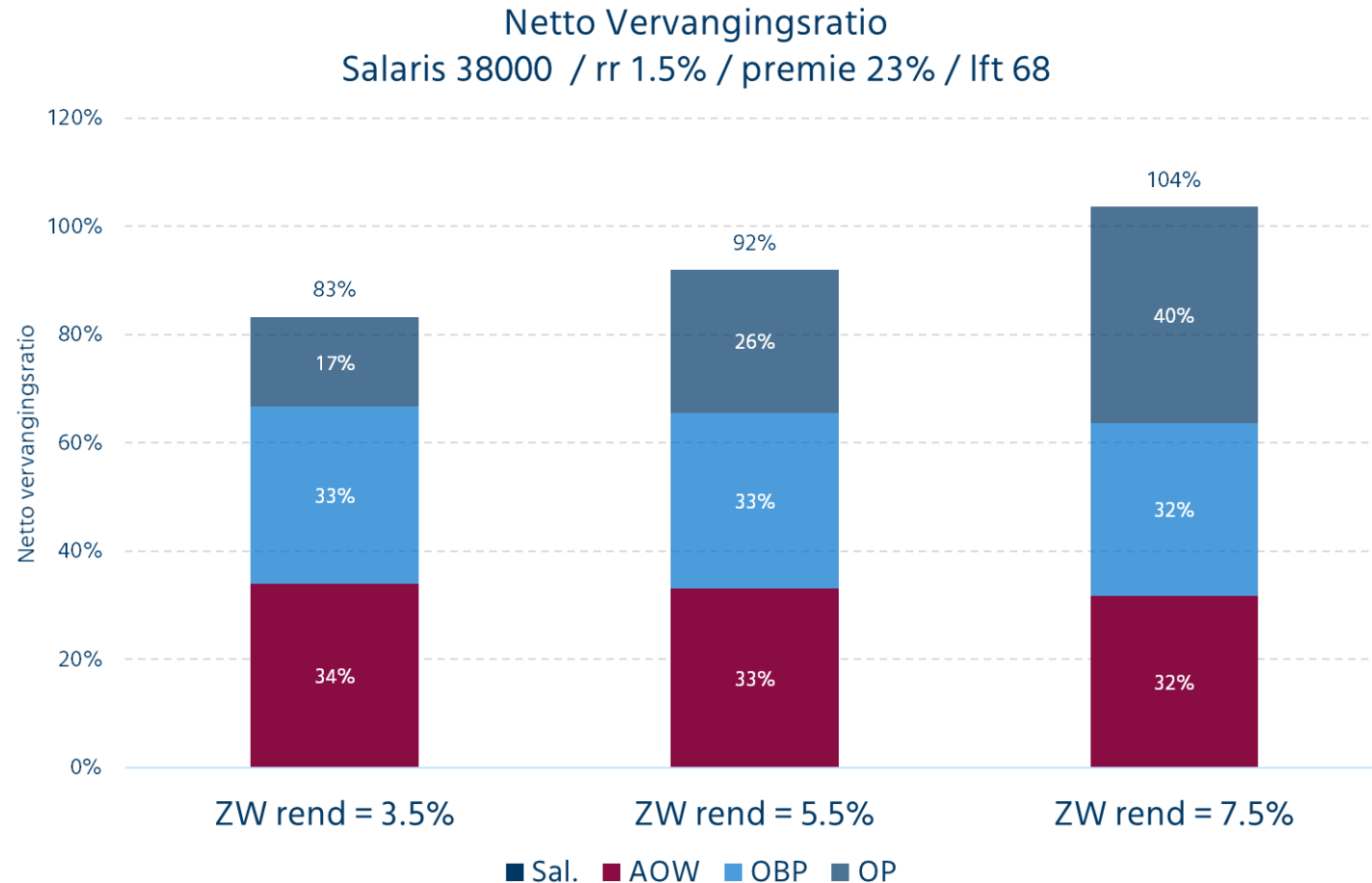
Eenverdiener | Basisscenario

- Het basisscenario is gedefinieerd als:
 - 23% netto premie
 - 5.5% rendement ZW, 1.5% rekenrente
 - Man, gehuwd, éénverdiener (2 x AOW + 2 x OBP)
 - Laatstverdiende salaris in euro's van nu: 38,000
- De twee overbruggingspensioenen zijn zodanig vastgesteld dat een stabiel uitkeringsverloop geldt vanaf het moment van pensionering
- **In de 'basisvariant' wordt een netto pensioen bereikt ter grootte van circa 90% van het laatstverdiende netto salaris, hiervan is circa 26%-punt traditioneel ouderdomspensioen en circa 66%-punt AOW / OBP**



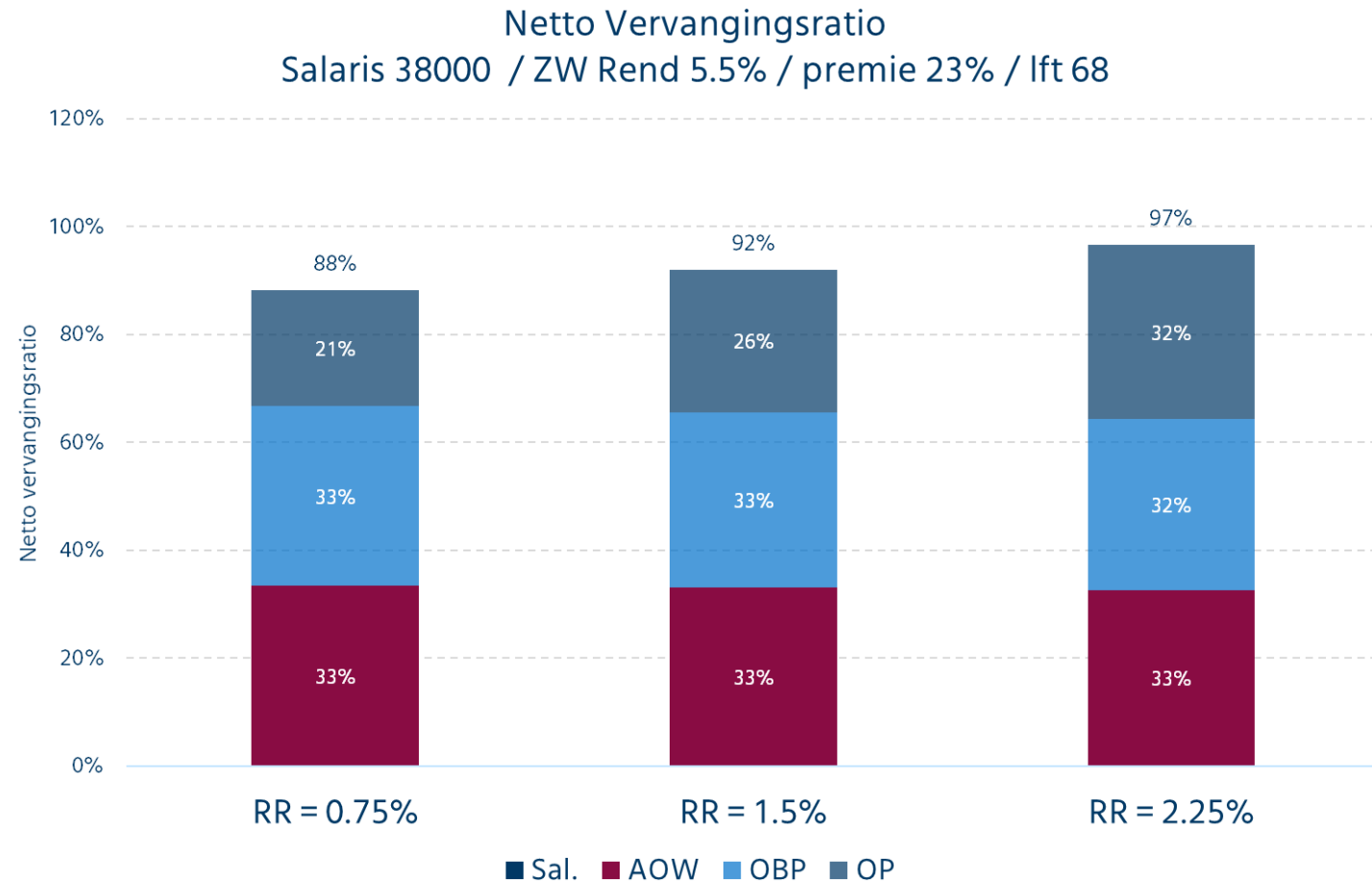
Eenverdiener | Gevoeligheid Rendement

- De grafiek toont de resultaten voor gehuwde éénverdiener op leeftijd 68 met eindsalaris 38,000
- Verwacht rendement speelt een belangrijke rol in het verwachte pensioen
 - Het levenslange ouderdomspensioen deel is het onzekere deel van het totale pensioen
 - Per 2% extra rendement stijgt het OP deel met circa 9% tot 14%-punt
 - **De doelstelling van 80% van het laatstverdiende netto loon wordt ook nog bereikt bij een verwacht rendement op zakelijke waarden van circa 2.9%**



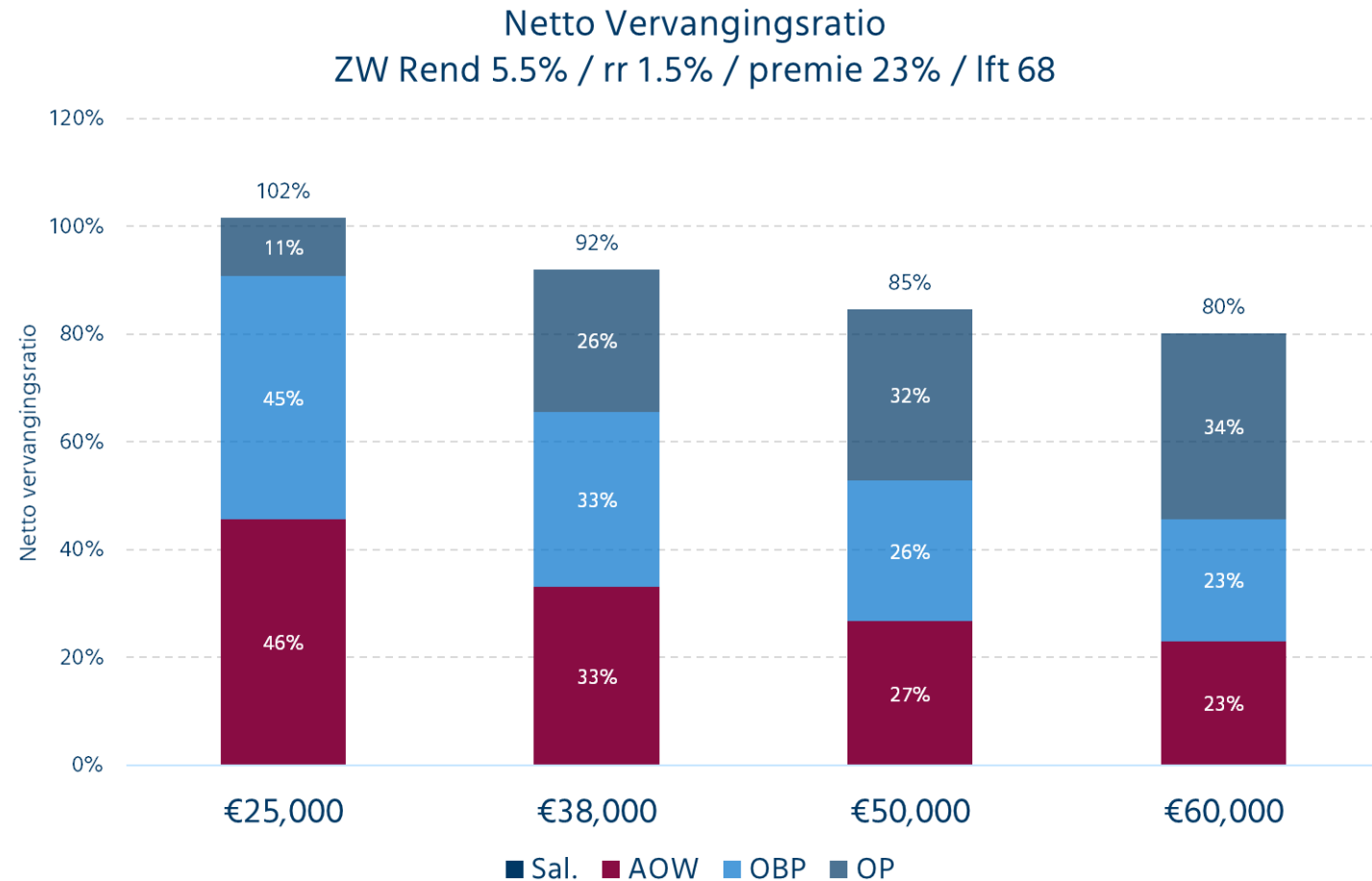
Eenverdiener | Gevoeligheid Rekenrente

- De grafiek toont de resultaten voor gehuwde éénverdiener op leeftijd 68 met eindsalaris 38,000
- De rekenrente voor inkoop speelt een belangrijke rol in het verwachte pensioen
 - Het ouderdomspensioen deel is het onzekere deel van het totale pensioen
 - Hoe hoger de rente, hoe goedkoper de inkoop van pensioen
 - Bij een rekenrente van 1.5% wordt een netto pensioen van circa 92% van het laatstverdiende netto loon behaald
 - **Om de beoogde 80% te bereiken kan de rente verder dalen tot onder 0%**
 - Voor nu geen effecten van het beschermingsrendement meegenomen (onderdeel van de scenarioanalyse)

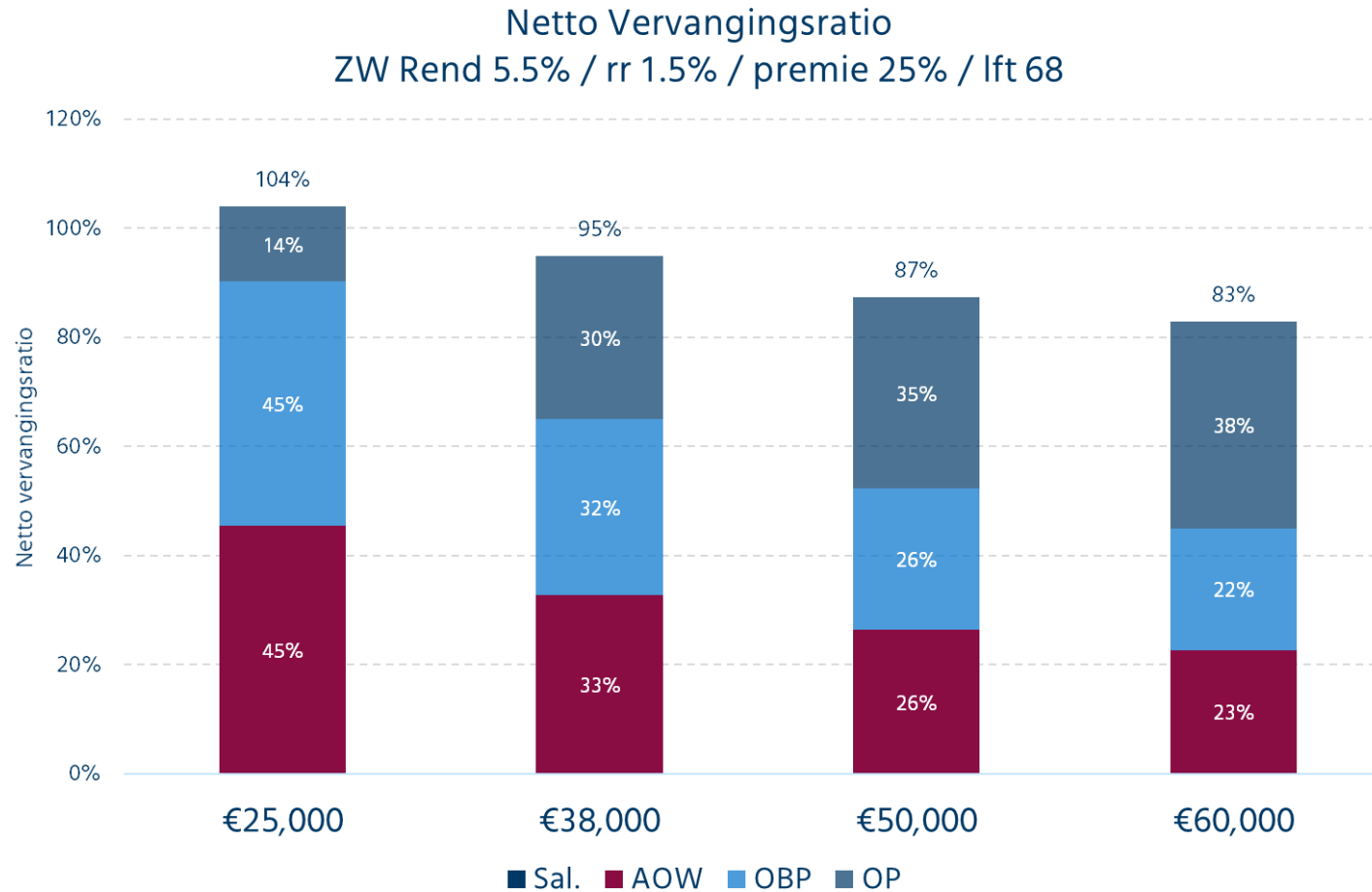


Eenverdiener | Gevoeligheid Salaris – premie 23%

- Voor de hoogte van het salaris geldt:
 - In netto termen inclusief AOW is de hoogte van het salaris een belangrijk factor: hoe lager het salaris hoe groter het aandeel van de AOW op een vervangingsratio uitgedrukt als de som van netto pensioen en AOW gedeeld door het laatstverdiende netto salaris
 - De hoogte van het salaris heeft een beperkte invloed op de resulterende vervangingsratio's uitgedrukt als bruto pensioen gedeeld door het laatstverdiende bruto salaris
- Het is dus niet mogelijk een éénduidig netto ambitie vast te leggen die generiek geldt voor alle deelnemers (en verschillende resterende toekomstige diensttijden)



Eenverdiener | Gevoeligheid Salaris – premie 25%



Eenverdiener | Conclusies

- De ambitie is gedefinieerd als
 - Netto pensioen uitgaande van een 21 jarige deelnemer met €38.000 salaris pensionerend op leeftijd 65 inclusief de inkoop van een overbruggingspensioen
 - Hoogte van het netto pensioen inclusief overbruggingspensioen resp. AOW uitkering gelijk aan 80% van het laatstverdiende netto salaris
- Conclusies ten aanzien van communicatie:
 - Het memo *bruto-nettofactoren* geeft een gedetailleerde beschrijving om van bruto naar netto pensioen te komen gebaseerd op de fonds specifieke kenmerken
 - Communicatie naar sociale partners inzake ambitie en resultaten behorende bij de nieuwe pensioenregeling gaat in termen van netto pensioen en 'netto vervangingsratio's' door gebruik te maken van de vastgestelde conversiefactoren
 - De communicatie van ambitie is in termen van het verwachte toekomstige pensioen gebaseerd op projecties naar de toekomst

Eenverdiener | Conclusies (2)

- Conclusies ten aanzien van de ambitie volgend uit de deterministische analyses:
 - Ambitie is niet generiek gedefinieerd: het is te definiëren voor één startleeftijd bij één salarishoogte gegeven één set aanname voor de bruto-netto conversie
 - In het basisscenario (1.5% rekenrente / 5.5% zakelijke waarden rendement) wordt voldoende rendement gegenereerd voor het bereiken van de ambitie voor gehuwden waarbij de partner niet werkt en voor ongehuwden waar alleen een levenslang ouderdomspensioen ingekocht wordt
 - Het ouderdomspensioen, waarvoor het pensioenfonds verantwoordelijk is, is maar een beperkt deel van het totale pensioen in de gedefinieerde ambitie
 - De hoogte van het salaris en de toekomstige salarisontwikkelingen (in bijvoorbeeld stochastische analyses) hebben hierdoor een grote impact op de netto vervangingsratio's

Eenverdiener | Conclusies (3)

- Conclusies ten aanzien van bruto/netto:
 - Het memo *bruto-netto factoren* stelt je in staat om een bruto pensioenambitie te definiëren corresponderend met de netto pensioenambitie zoals gedefinieerd door PF Vervoer
 - Het voorstel is om bij het ontwerpen van de pensioenregeling 2025 uit te gaan van het bruto pensioen; rationale hierbij is:
 - Het pensioenfonds en sociale partners hebben alleen invloed op het bruto pensioen
 - Beleidskeuzes worden niet gedempt door AOW en belasting, waardoor het duidelijker is hoe de keuzes ingrijpen op het pensioen
 - Ambitie in termen van bruto pensioen is beperkt gevoelig voor hoogte salaris
 - Bruto pensioen is schaalbaar in toekomstig resterende dienstjaren, dit leidt onder andere tot een eenduidige aanpak voor de behandeling van de transitie van de huidige deelnemers naar de nieuwe pensioenregeling
 - Beoordelingscriteria zoals gedefinieerd door wetgever en toezichthouder zijn in termen van bruto pensioen
 - Uiteindelijke communicatie naar sociale partners en deelnemers kan vervolgens plaatsvinden in netto pensioen door gebruik te maken van de bruto-netto factoren

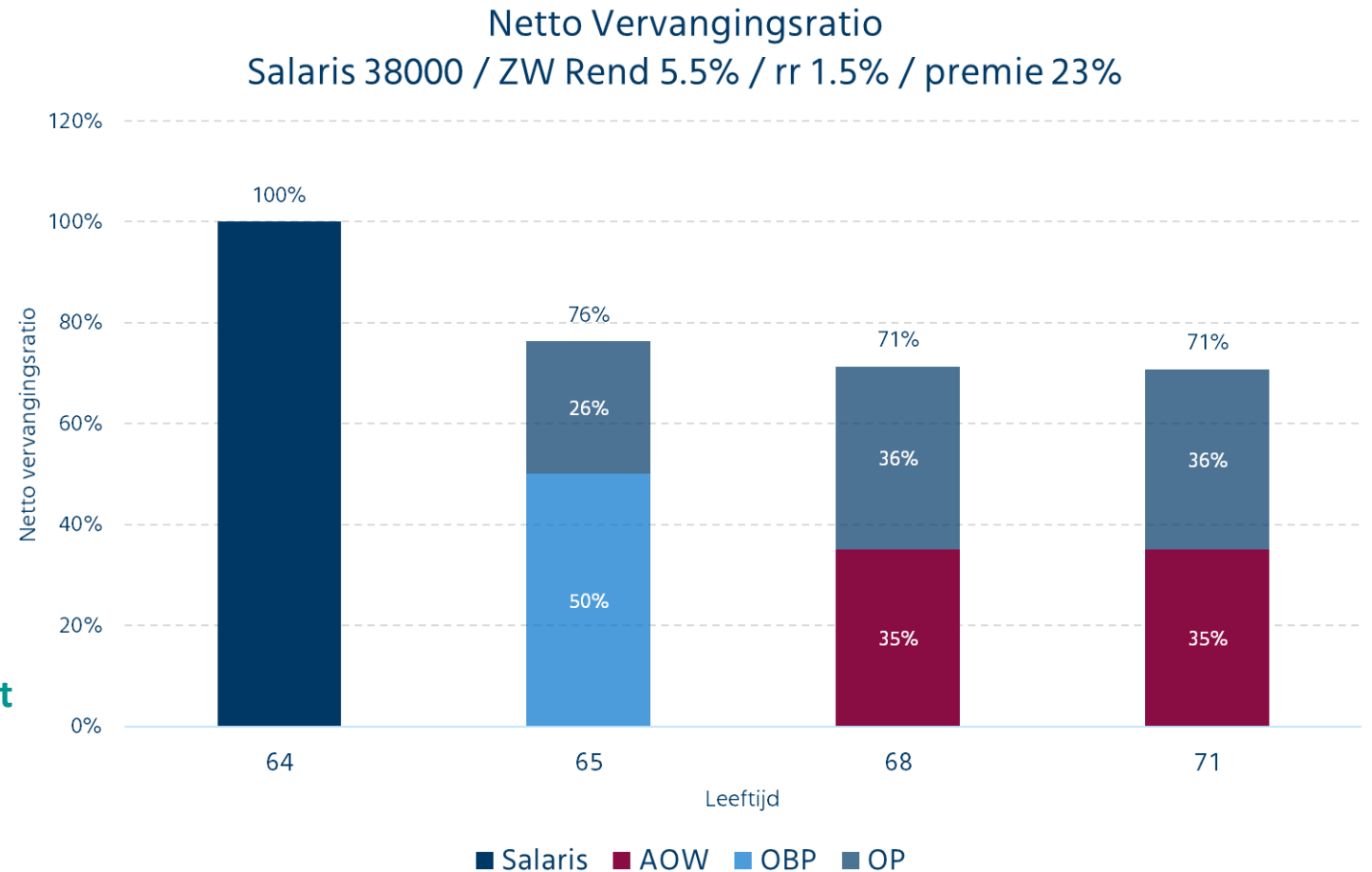
Onderzoek ambitie

- Ambitie en input
- Analyse
 - Gehuwd éénverdiener
 - Gehuwd tweeverdiener
 - Ongehuwd

2

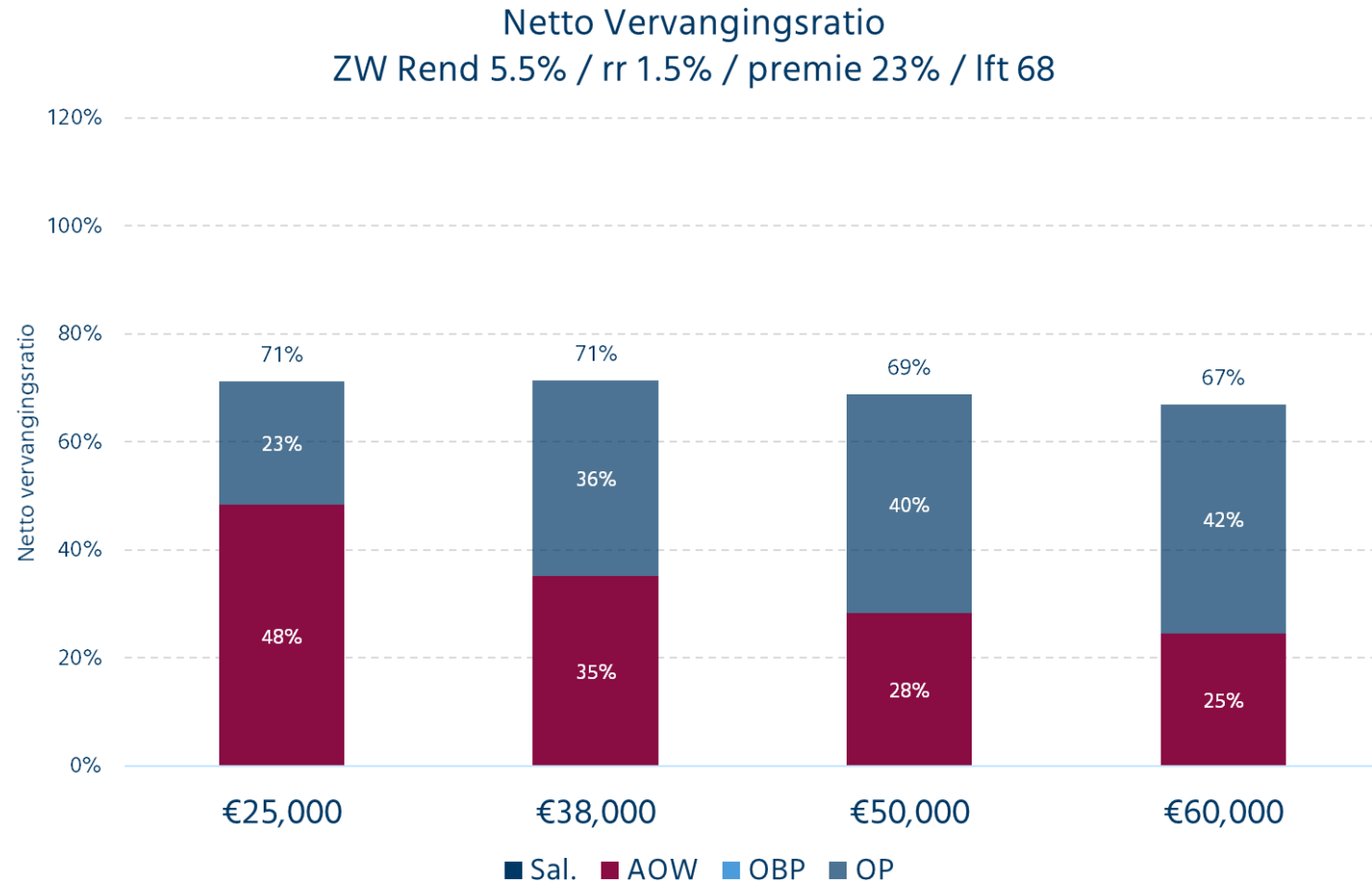
Tweeverdieners | Basisscenario

- De variant waarin de maatman gehuwd is en waarbij de partner werkt wordt gezien als de variant waarin een persoon 'stand-alone' gezien wordt
- Indien de partner ook meegenomen wordt (zoals in de basisvariant) zal een inschatting gemaakt moeten worden van het pensioen van de partner
- In dit geval wordt dus éénmaal een AOW en bijbehorend overbruggingspensioen toegevoegd aan het pensioen
- **In deze definitie wordt een netto pensioen bereikt ter grootte van circa 70% van het laatstverdiende netto salaris, hiervan is circa 36%-punt traditioneel ouderdompensioen en circa 35%-punt AOW / OBP**

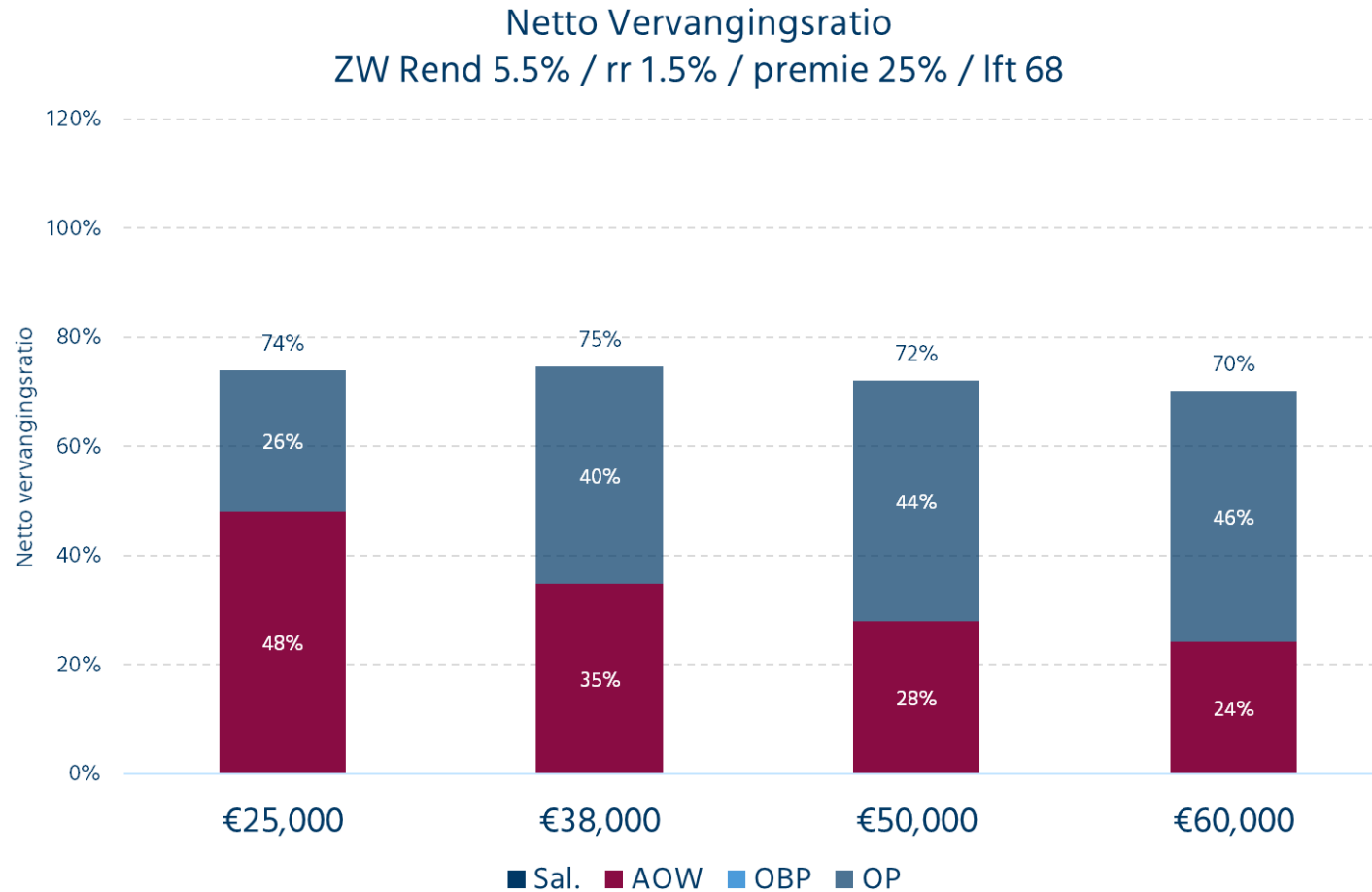


Tweeverdiener | Gevoeligheid Salaris – premie 23%

- Voor de hoogte van het salaris geldt:
 - In netto termen inclusief AOW is de hoogte van het salaris een belangrijk factor: hoe lager het salaris hoe groter het aandeel van de AOW op een vervangingsratio uitgedrukt als de som van netto pensioen en AOW gedeeld door het laatstverdiende netto salaris
 - De hoogte van het salaris heeft een beperkte invloed op de resulterende vervangingsratio's uitgedrukt als bruto pensioen gedeeld door het laatstverdiende bruto salaris



Tweeverdiener | Gevoeligheid Salaris – premie 25%



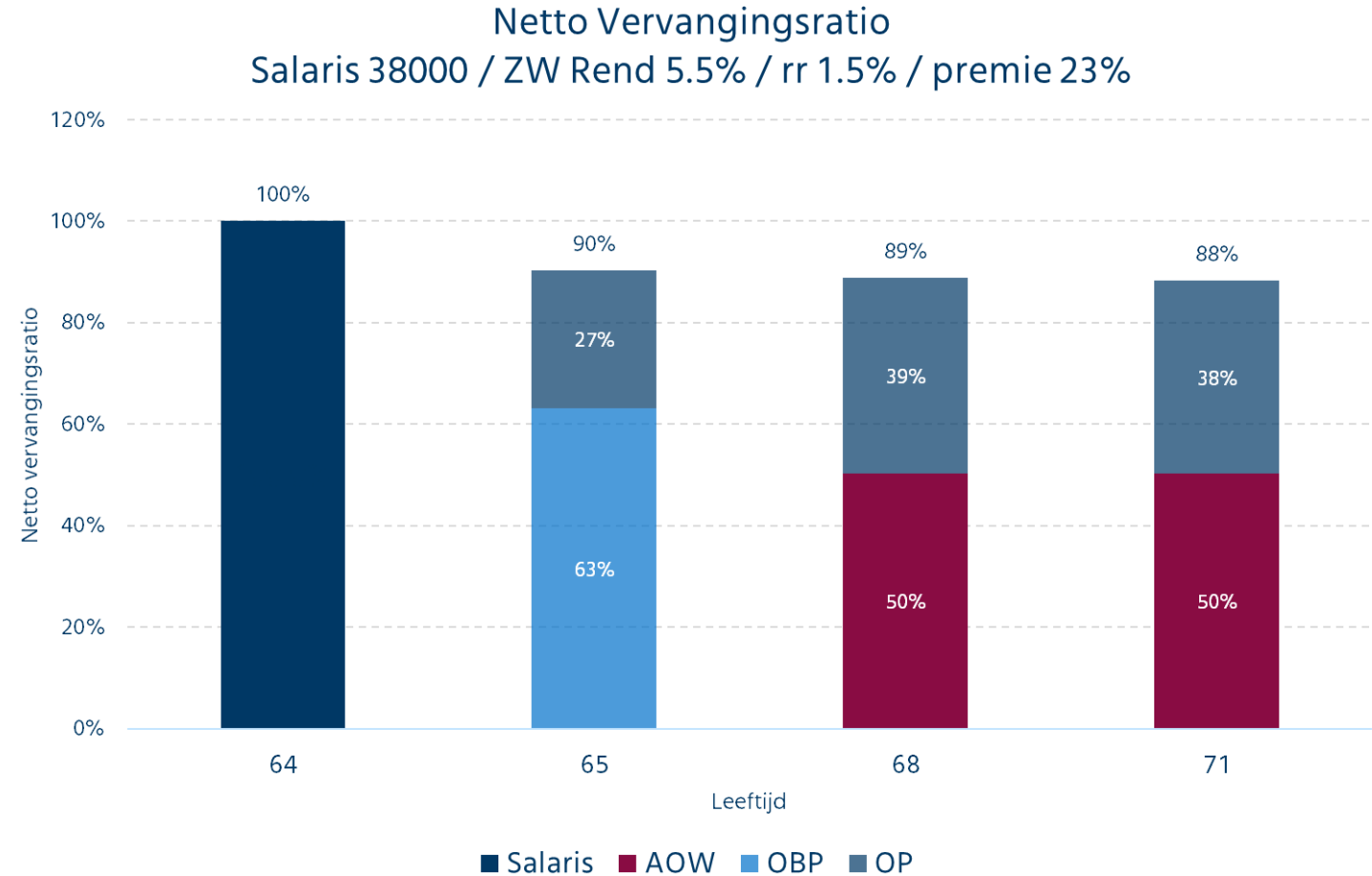
Onderzoek ambitie

- Ambitie en input
- Analyse
 - Gehuwd éénverdiener
 - Gehuwd tweeverdiener
 - Ongehuwd

2

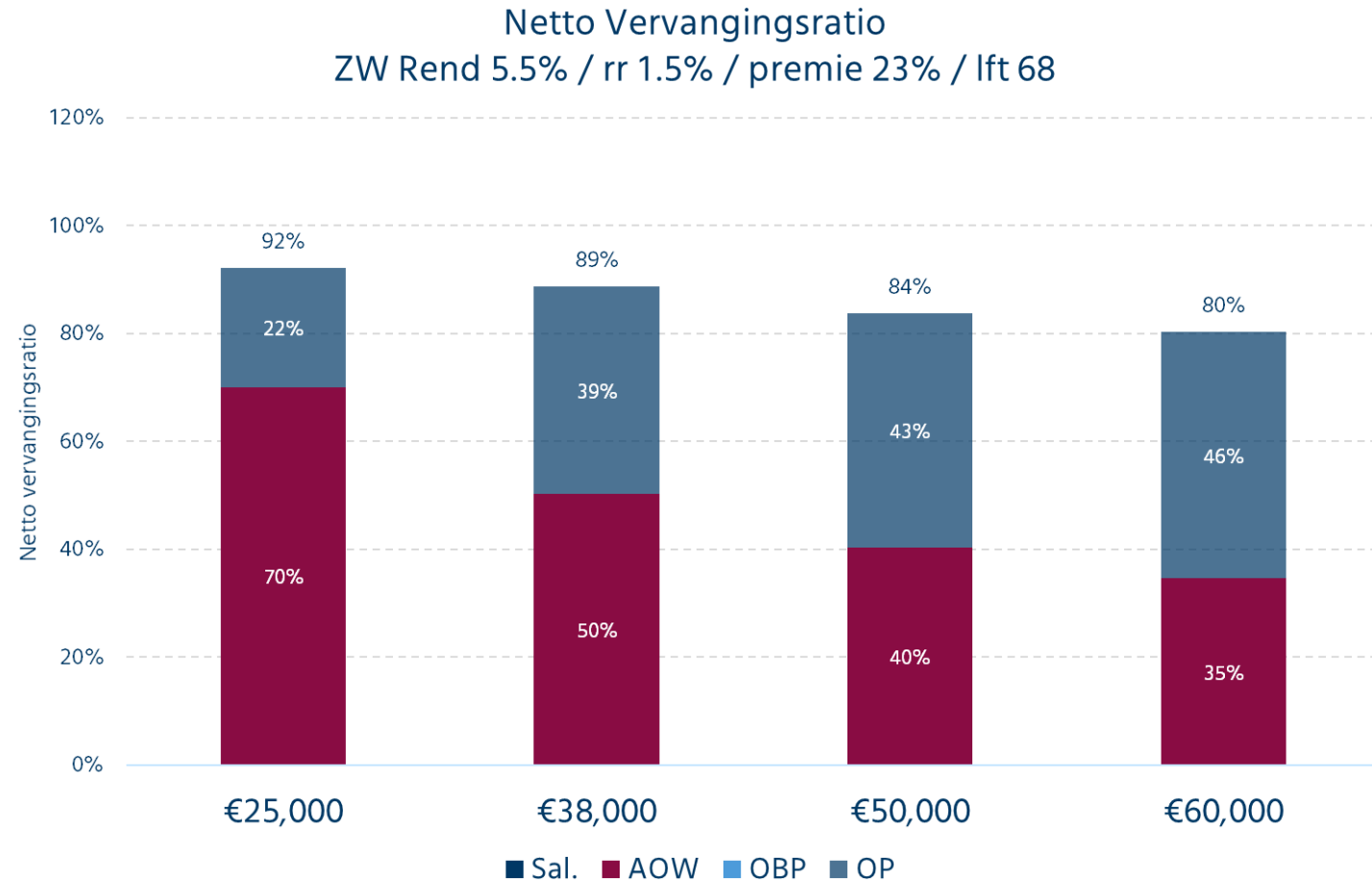
Ongehuwd | Basisscenario

- Een ongehuwde deelnemer heeft de mogelijkheid zijn vermogen in te zetten voor alleen de inkoop van ouderdompensioen
- In deze variant is alleen ouderdompensioen ingekocht
- **Het alleen inkopen van een levenslang ouderdompensioen verhoogd de uitkering tot een niveau van circa 90% van het laatstverdiende netto salaris**
- Het ouderdompensioen bedraagt nu circa 40% van het totaal pensioen

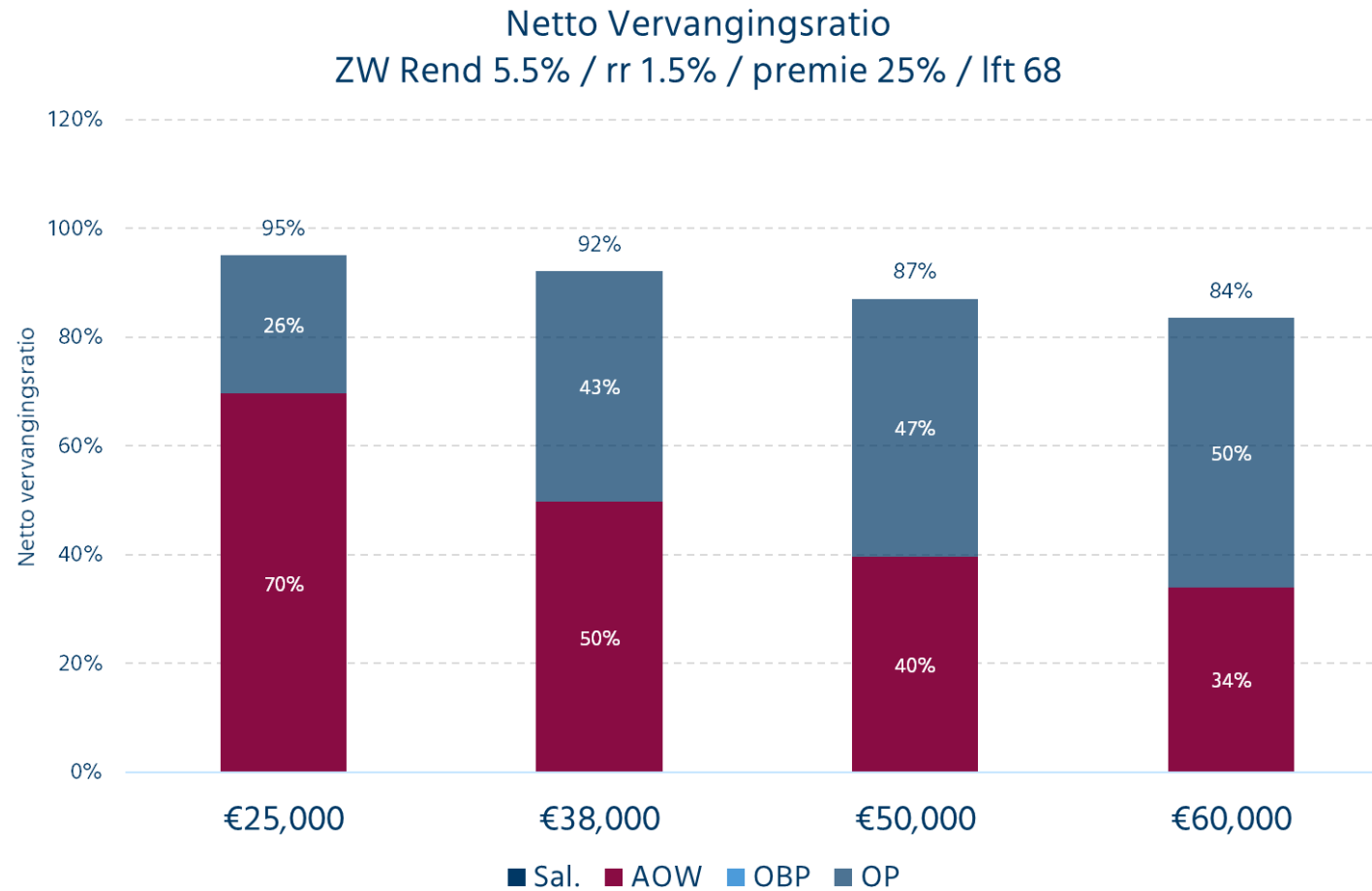


Ongehuwd | Gevoeligheid Salaris – premie 23%

- Voor de hoogte van het salaris geldt:
 - In netto termen inclusief AOW is de hoogte van het salaris een belangrijk factor: hoe lager het salaris hoe groter het aandeel van de AOW op een vervangingsratio uitgedrukt als de som van netto pensioen en AOW gedeeld door het laatstverdiende netto salaris
 - De hoogte van het salaris heeft een beperkte invloed op de resulterende vervangingsratio's uitgedrukt als bruto pensioen gedeeld door het laatst verdiende bruto salaris



Ongehuwd | Gevoeligheid Salaris – premie 25%



Simulaties

3

Simulaties | Introductie

- In de voorgaande sectie is aan de hand van maatmensanalyse de haalbaarheid van de ambitie onderzocht
- Hierbij is gebruik gemaakt van deterministische analyses, waarbij verschillende verwachte rendementen en rekenrentes zijn gezien
- De volgende stap is een onderzoek aan de hand van 2,000 economische scenario's
- Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de door DNB gepubliceerde scenarioset 2022Q3
- Resultaten worden getoond voor:
 - Netto totaal pensioen (OP + OBP + AOW) uitgedrukt in laatst verdiende netto salaris
- Daarnaast worden de percentielen inzichtelijk gemaakt:
 - Slecht weer scenario: 5^{de} percentiel
 - Neutraal scenario: 50^{ste} percentiel
 - Goed weer scenario: 95^{ste} percentiel

Simulaties | DNB Scenarioset 2022Q3

| Kengetallen Mediaan | Start waarde | Jaar 5 | Jaar 10 | Jaar 15 | Jaar 30 |
|----------------------------------|-----------------|--------|---------|---------|---------|
| NL Prijsinflatie (afgeleid) | 9.9% | 2.2% | 2.1% | 2.1% | 2.0% |
| Nominale spot marktrente (1-jr) | 1.42% | 1.1% | 0.8% | 0.6% | 0.3% |
| Nominale spot marktrente (10-jr) | 1.95% | 1.9% | 1.7% | 1.5% | 1.2% |
| Nominale spot marktrente (30-jr) | 2.35% | 2.41% | 2.26% | 2.11% | 1.84% |

| Zakelijke Waarden | Gemiddelde (meetkundig) | Gemiddelde (rekenkundig) | Volatiliteit |
|-------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------|
| 15 jaar | 6.6% | 7.7% | 15.1% |
| 60 jaar | 6.0% | 7.1% | 15.3% |

| Vastrentend – Duration 20 | Gemiddelde (meetkundig) | Gemiddelde (rekenkundig) | Volatiliteit |
|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------|
| 15 jaar | 3.0% | 3.5% | 10.1% |
| 60 jaar | 2.5% | 3.1% | 10.2% |

Simulaties

- éénverdiener

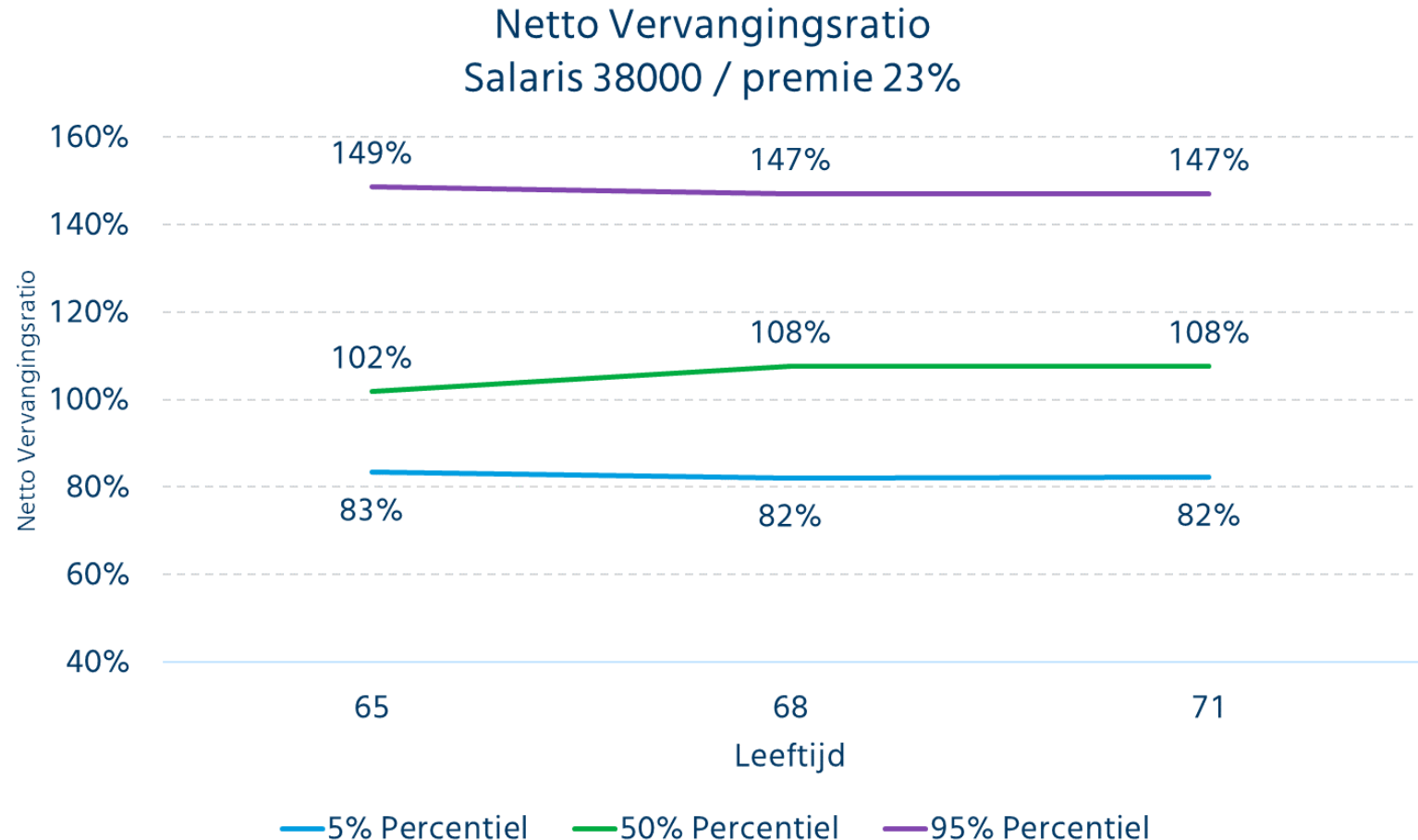
3

Eenverdiener | Simulaties – Maatmens

- Het basisscenario is gedefinieerd als:
 - 23% netto premie
 - Man, gehuwd, éénverdiener
(2 x AOW + 2 x OBP)
 - Laatstverdiende salaris in euro's van nu: 38,000
- De twee overbruggingspensioenen zijn zodanig vastgesteld dat een stabiel uitkeringsverloop geldt vanaf het moment van pensionering

Eenverdiener | Simulaties – Netto

- De grafiek toont het netto totaal pensioen (OP + OBP + AOW) uitgedrukt in laatst verdiende netto salaris
- AOW is reëel en niet gecorreleerd met de resultaten op de financiële markten
- Door de toevoeging van AOW zijn de uitkomsten minder volatiel
- **De aannames in de DNB Scenarioset leiden tot positievere uitkomsten dan het basisscenario van inkoop op rente van 1.5% en 5.5% rendement op zakelijke waarden**
- Dit wordt veroorzaakt door een hoger verwacht rendement op zakelijke waarden en hogere startrente (met een dalende trend)



Simulaties

- tweeverdiener

3

Tweeverdiener | Simulaties – Maatmens

- De variant waarin de maatman gehuwd is en waarbij de partner werkt wordt gezien als de variant waarin een persoon 'stand-alone' gezien wordt, waarbij gerekend wordt met
 - 23% netto premie
 - Laatstverdiende salaris in euro's van nu: 38,000
- Indien de partner ook meegenomen wordt (zoals in de basisvariant) zal een inschatting gemaakt moeten worden van het pensioen van de partner
- In dit geval wordt dus éénmaal een AOW en bijbehorend overbruggingspensioen toegevoegd aan het pensioen
- Het overbruggingspensioen is zodanig vastgesteld dat een stabiel uitkeringsverloop geldt vanaf het moment van pensionering

welcome to

brighter

Mercer Nederland B.V.

Disclaimer

1. Intern en vertrouwelijk

Dit document bevat vertrouwelijke en aan Mercer toebehorende informatie en is uitsluitend bestemd voor de partijen waaraan het door Mercer ter beschikking is gesteld. De inhoud mag niet worden gewijzigd of aan andere personen of organisaties worden verkocht of ter beschikking gesteld, noch geheel, noch gedeeltelijk, tenzij hiervoor door Mercer schriftelijk toestemming is gegeven.

2. Verklaringen – geen garanties

De conclusies, beoordelingen en/of verklaringen zijn het intellectuele eigendom van Mercer en kunnen zonder voorafgaande kennisgeving worden gewijzigd. Ze bieden geen garantie met betrekking tot de toekomstige performance van de besproken beleggingsproducten, soorten activa of kapitaalmarkten. In het verleden behaalde resultaten bieden geen garantie voor de toekomst.

3. Geen beleggingsadvies

Dit document bevat geen beleggingsadvies. De informatie kan niet als basis dienen voor een beleggingsbeslissing. Hiervoor dient eerst kundig professioneel advies te worden ingewonnen, waarbij rekening dient te worden gehouden met uw omstandigheden.

4. Informatie van derden

De hierin gegeven informatie is afkomstig van verschillende derde partijen. Hoewel Mercer van mening is dat de informatie betrouwbaar is, heeft Mercer de informatie niet gecontroleerd. Derhalve kan Mercer geen verklaringen doen of garanties geven omtrent de juistheid van de verstrekte informatie en kan derhalve niet verantwoordelijk of aansprakelijk worden gesteld voor enige fout, omissie of onnauwkeurigheid (waaronder begrepen voor indirecte schade, gevolgschade of incidentele schade).

© 2022 Mercer. Alle rechten voorbehouden.



Bijlage 5:

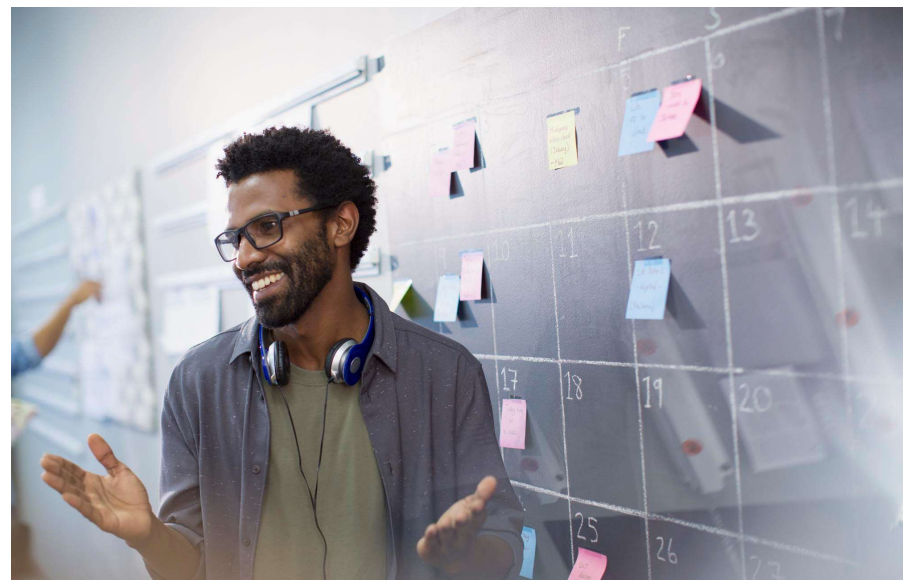
Inrichting solidariteitsreserve



Wet Toekomst Pensioenen

Solidariteitsreserve

Juli 2023



Agenda

1

Introductie

2

Opzet solidariteitsreserve

3

Resultaten

A

Appendix

Introductie



Wet Toekomst Pensioenen

De solidariteitsreserve

- Een onderzoek van ORTEC toont een mogelijke inrichting van de solidariteitsreserve die de standaard kan gaan worden
- In de voorgestelde variant wordt de solidariteitsreserve aangesproken in de uitkeringsfase indien in een jaar de uitkering lager is dan de uitkering in het voorgaande jaar
- Op deze manier worden dalende uitkeringen in de uitkeringsfase beperkt en zoveel als mogelijk voorkomen (“klikpensioen”)



Wet Toekomst Pensioenen Hoofdvragen

**Bestuur geeft invulling
aan beleid
solidariteitsreserve,
cao-partijen
richtinggevend**

Welke risico's delen?
(verlagingen opvangen, inflatierisico, technische risico's, anders?)

De wijze waarop de solidariteitsreserve wordt gevuld

Regels voor het uitdelen uit de solidariteitsreserve

De wijze waarop de solidariteitsreserve meedeelt
in collectieve risico's en rendementen

De gewenste en maximale omvang van de solidariteitsreserve

Beleid bij een lege of volle solidariteitsreserve

Op welke wijze de solidariteitsreserve bijdraagt aan
de intergenerationele risicodeling en stabiliteit van pensioenen

Wet Toekomst Pensioenen

RPO toont bereidheid tot solidariteit

- In het risico preferentie onderzoek (RPO) is onderzoek gedaan naar de bereidheid onder deelnemers inzake solidariteit
- Uit de eindrapportage van het deelnemersonderzoek volgt dat de RPO aanleiding geeft:
 - Tot deling van risico's met elkaar
 - Om te streven naar een zo stabiel mogelijke uitkering
 - Een (initiële) reserve te houden, waarbij de hoogte van de reserve mogelijk lager ligt dan nu het geval is
 - Een reserve te blijven aanvullen in de toekomst
- Daarnaast nog relevant:
 - Merendeel van de deelnemers maakt zich geen of weinig zorgen indien zij een schommeling zien in hun jaarlijkse pensioenoverzicht wat betreft de pensioenopbouw
 - Ouderen en arbeidsongeschikten willen tegenvallers het liefst uitsmeren over een aantal jaar

Wet Toekomst Pensioenen

Kracht: correctie van uitkering i.p.v. vermogen

- De solidariteitsreserve wordt ingezet voor het bewerkstelligen van een **niet-dalend pensioen**
- De grafiek geeft een voorbeeld: de reserve wordt aangewend indien de uitkering daalt ten opzichte van de uitkering één tijdsperiode eerder
- Dit is mogelijk indien
 - A. Voldoende vermogen aanwezig is in de reserve
 - B. De benodigde bijstorting in enig jaar de jaarlijks maximaal toegestane onttrekking niet overschrijdt
- De kracht van de methodiek is dat niet de hele vermogensdaling ongedaan gemaakt wordt, maar dat een correctie plaatsvindt op de uitkering
- Door de uitkering aan te passen is de aanwending veel minder kapitaal intensief en eenvoudig in de uitvoering

Komt neer op het afsluiten van een **'at the money' put optie** met de **uitkering als notional**



Opzet solidariteitsreserve



Wet Toekomst Pensioenen

Basisaannames solidariteitsreserve

| Uitkeringsfase | Basisaaname |
|-----------------------------|--|
| Projectierendement | DNB RTS |
| Spreidingsmethodiek | Geheugenloos |
| Spreidingsjaren | 5 jaar |
| Behandeling gepensioneerden | Variabel pensioen |
| Solidariteitsreserve | Uitkeringsfase: stabiel pensioen |
| Solidariteitsreserve | Basisaaname |
| Aanvangsvermogen | 5.0% van totale pensioenvermogen |
| Maximaal vermogen | 6.0% van totale pensioenvermogen |
| Vulregel: premie | 0% van bruto premie |
| Vulregel: overrendement | 5% van totale positieve overrendement |
| Indien leeg | Geen extra vulling |
| Indien vol | Vulregels worden stopgezet indien > 5% van totale pensioenvermogen |
| Uitdeelregel | A) Aanvulling uitkering tot niveau uitkering in voorgaande jaar B) Exces vermogen boven 6% wordt verdeeld over deelnemers |
| Maximale onttrekking | 25% van reserve in enig jaar |
| Beleggingsbeleid | 1-jarige staatsobligatie |

Wet Toekomst Pensioenen

Stop met vullen indien reserve vol zit

- Naast de wijze waarop de solidariteitsreserve gevuld wordt, dient ook beleid opgesteld te worden bij
 - Een **lege** solidariteitsreserve (0% van het totale vermogen, mag niet negatief zijn)
 - Een **volle** solidariteitsreserve (maximaal 15% van vermogen)
- Voor de analyses is uitgegaan van de volgende basisopzet:
 - De reserve is ‘vol’ indien de solidariteitsreserve **5.0% van het totale vermogen** bedraagt
 - **Geen actie** bij lege solidariteitsreserve
 - **Stoppen met vullen** uit overrendement
- Indien de solidariteitsreserve meer dan **6.0% van het totale vermogen** bedraagt wordt:
 - Het overschot tot 6% verdeeld over de deelnemers
 - Ieder ontvangt een gelijke procentuele verhoging

Wet Toekomst Pensioenen

Solidariteitsreserve contra-cyclisch beleggen

- De solidariteitsreserve is een intrinsiek onderdeel van de pensioenregeling
- Dit betekent dat de reserve meedeelt in collectieve risico's en rendementen:
 - Ook voor de solidariteitsreserve wordt een mate van beschermingsrendement tegen renterisico en blootstelling aan zakelijke waarden risico vastgesteld
 - Effectief komt dit neer op het toewijzen van een leeftijdscohort aan de solidariteitsreserve
- In de huidige invulling is ervoor gekozen om een nieuw leeftijdscohort te definiëren voor de solidariteitsreserve, met:
 - 0% zakelijke waarde risico
 - 0% afdekking tegen renterisico
- Effectief betekent dit:
 - De solidariteitsreserve groeit met de 1-jaars rente
 - Oftewel, de gehele reserve wordt belegd in een éénjarige staatsobligatie
- **Dit werkt in enige mate contra-cyclisch:** er wordt immers onttrokken bij negatieve zakelijke waarde rendementen

Wet Toekomst Pensioenen

Vulregels: 10% premie naar reserve = 10% lagere uitkering

- De solidariteitsreserve kan gevuld worden vanuit de premie
 - Maximaal mag jaarlijks 10% van de premie ingelegd worden in de solidariteitsreserve
 - Een belangrijke randvoorwaarde is dat de combinatie van inleg uit premie en uitdeelregel van de solidariteitsreserve:
 - Niet mag leiden tot ex-ante herverdeling
 - Geen omslagelementen mag bevatten
 - Vullen uit premie lijkt niet passend te zijn indien de reserve alleen ingezet wordt tijdens de uitkeringsfase
 - **Voor de analyses is aangenomen dat de premie niet wordt ingezet voor het vullen van de solidariteitsreserve**
- De hoogte van het toekomstige pensioen is in sterke mate afhankelijk van de netto premie inleg
 - Sterker nog, een relatieve aanpassing van de netto premie met p% leidt tot een risicovrij aanpassing van het bruto pensioen met dezelfde p%, ongeacht de economische realisaties
 - Dit betekent dat
 - indien p% van de netto premie toegevoegd wordt aan de solidariteitsreserve
 - dit leidt tot een ceteris paribus daling van p% op het toekomstige pensioen van de actieve deelnemer
 - Alleen actieve deelnemers vullen de reserve

Wet Toekomst Pensioenen

Vulregels: 5% van overrendement gaat naar reserve

- De solidariteitsreserve kan gevuld worden vanuit het positieve overrendement
- Maximaal mag jaarlijks 10% van het positieve overrendement ingelegd worden in de solidariteitsreserve
- Er is variatie mogelijk door bijvoorbeeld te kiezen om alleen het overrendement van de uitkeringsgerechtigden 'af te romen'
- **Voor de analyses wordt 5% van het positieve overrendement van alle deelnemers ingezet voor het vullen van de solidariteitsreserve**

Memorie van toelichting:

- Met **overrendement** wordt bedoeld het behaalde rendement verminderd met het toegekende beschermingsrendement, voor zover dit overrendement positief is
- Het vullen van de solidariteitsreserve vanuit het overrendement is **asymmetrisch**, omdat bij een negatief overrendement de solidariteitsreserve niet wordt gevuld
- Door de solidariteitsreserve (deels) te vullen uit overrendement dragen **naast actieve deelnemers ook gewezen deelnemers en pensioengerechtigden** bij aan de solidariteitsreserve

Wet Toekomst Pensioenen

Benodigd vermogen: uitkeringsvolume is leidend

- De onttrekkingsregel voor een niet-dalend pensioen betekent:
 - Jaarlijkse correctie van de uitkering indien lager dan in voorgaand jaar
 - De hoogte van de correctie wordt vooral gedreven door het rendement op zakelijke waarden en de allocatie naar zakelijke waarden (nemen immers aan dat de rente voor 100% afgedekt is in de uitkeringsfase)
- De benodigde hoogte bij aanvang kan geschat worden op basis van:
 - Het uitkeringsvolume (= jaarlijkse totale uitkering als percentage van het totale fondsvermogen)
 - Het percentage zakelijke waarden in de uitkeringsfase
- Voor het fonds is het uitkeringsvolume circa 2% en de allocatie zakelijke waarden in de uitkeringsfase circa 20%
 - Dit betekent dat circa 4x een rendement van -/-50% op zakelijke waarden opgevangen kan worden voordat de reserve leeg raakt
- **In de basisvariant wordt de solidariteitsreserve bij aanvang gevuld met 5% van het vermogen**

Resultaten

3

Wet Toekomst Pensioenen

Solidariteitsreserve beïnvloedt pensioen voor alle deelnemers

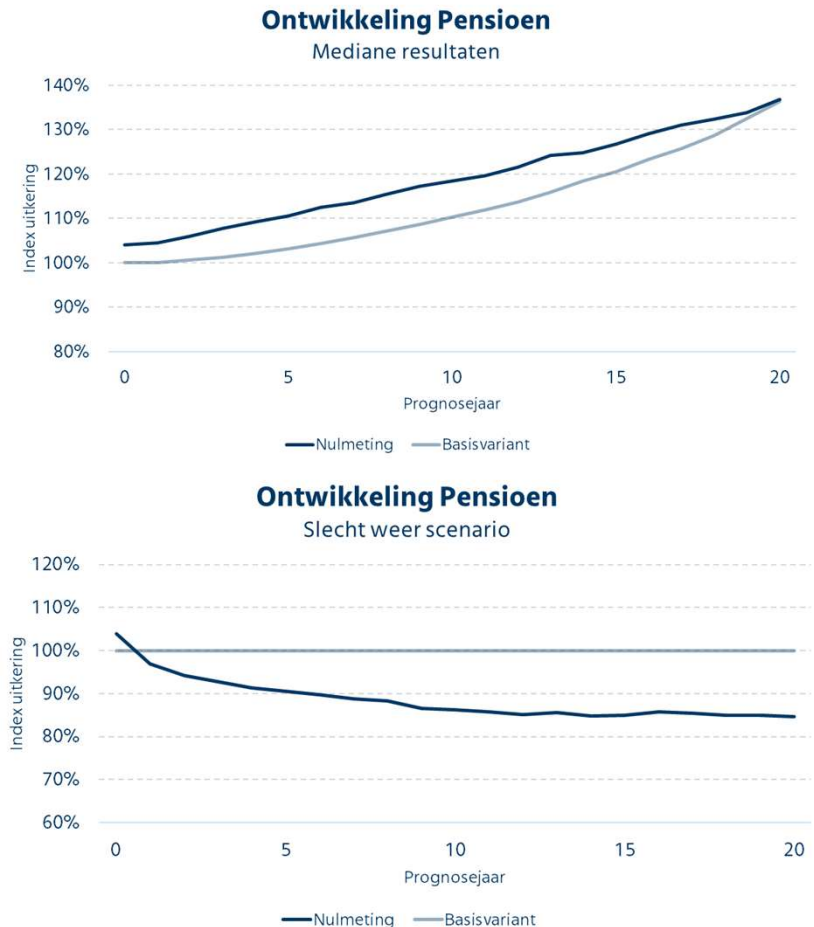
| Variant | Aanvangs- vermogen | Maximaal Vermogen | Afromen vanaf | Vulregel Premie | Vulregel overrendement | Maximale onttrekking | Onttrekken aan | Jaren spreiding |
|--------------|-----------------------|----------------------|------------------|--------------------|---------------------------|----------------------|-------------------|--------------------|
| Nulmeting | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. | Geen |
| Basisvariant | 5% | 6% | 6% | 0% | 5% | 25% | Alle deelnemers | 5 |

- Het invoeren van een solidariteitsreserve heeft een directe invloed op de pensioenen via:
 - **Stortingen** vanuit de solidariteitsreserve tijdens uitkeringsfase (+)
 - **Afromen van positief vermogensrendement** tijdens zowel opbouw- als uitkeringsfase (-)
 - Een lager invaarvermogen per deelnemer, vanwege **initiële vulling** van de reserve (-)
 - **Onttrekking van premie** (0% voor deelnemers fonds) (-)
- We onderzoeken de impact op pensioen:
 - Impact op pensioenleeftijd, voor verschillende startleeftijden
 - Impact na pensioenleeftijd, voor een net gepensioneerde deelnemer

Wet Toekomst Pensioenen

...en zorgt voor stabiel(er) pensioen tijdens uitkeringsfase

- Grafiek toont de ontwikkeling van het pensioen van een bij aanvang net gepensioneerd deelnemer
- De uitkering ligt bij aanvang lager, omdat een deel van het fondsvermogen bij aanvang naar de solidariteitsreserve gealloceerd wordt
 - In de nulmeting krijgt een gepensioneerd 104% van zijn aanspraak mee
 - In de basisvariant is dit 100%
- In het mediane scenario blijft het pensioen in de basisvariant onder de variant zonder solidariteitsreserve
- In het slechtweer scenario ligt het pensioen in de basisvariant vanaf jaar 1 boven de variant zonder reserve:
 - De solidariteitsreserve biedt immers **bescherming tegen dalingen van de uitkering**



Wet Toekomst Pensioenen

...maar wijzigt de distributie van kortingen en verhogingen

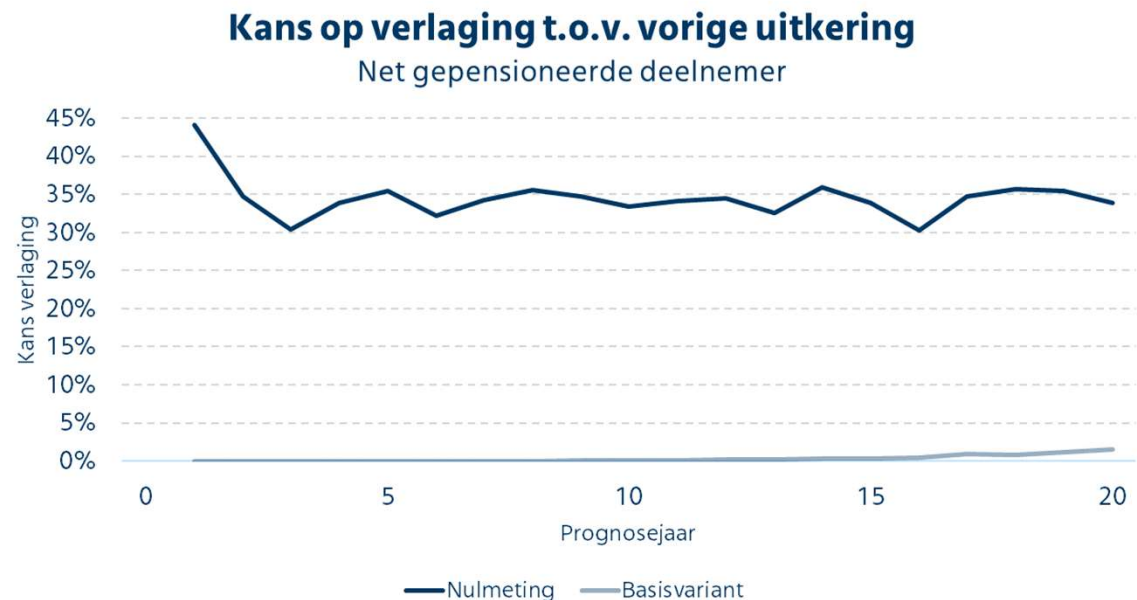
- De solidariteitsreserve legt een bodem onder de uitkering: de uitkering mag immers niet dalen t.o.v. het voorgaande jaar
- De grafiek toont het effect van de reserve op de kansen op een verhoging of verlaging van het pensioen:
 - Over een horizon van 20 jaar
 - **Nagenoeg alle verlagingen worden ongedaan gemaakt**, hierdoor hoge kans op geen aanpassing (circa 33%, grafiek is afgeknot)
 - De verhogingen zijn kleiner, omdat dalingen eerst goedge maakt dienen te worden voordat het pensioen weer kan stijgen



Wet Toekomst Pensioenen

...en leidt tot stevige daling van de jaarlijkse kortingskansen

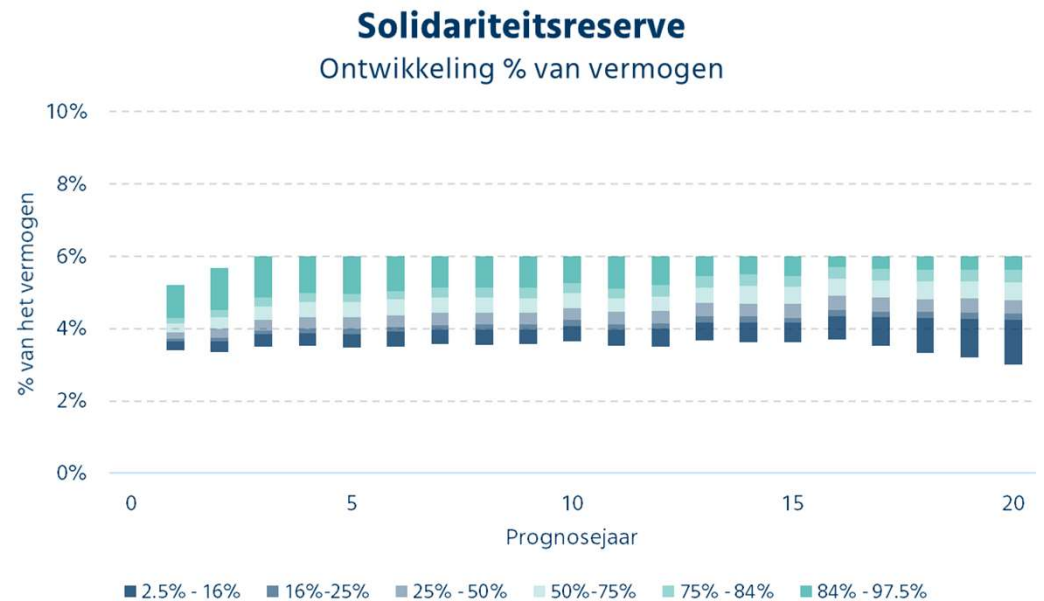
- Voor een net gepensioneerde deelnemer is aangenomen dat:
 - 100% van het renterisico wordt afgedekt
 - Circa 22% nog wordt belegd in de rendementsportefeuille
- Zonder reserve leidt dit tot een jaarlijkse kans van circa **1 op 3 dat de uitkering verlaagd moet worden**
- Inclusief de reserve daalt dit naar circa **2 op 100 tot nagenoeg nihil bij aanvang**



Wet Toekomst Pensioenen

Reserve blijft goed gevuld

- De solidariteitsreserve wordt in de basisvariant gevuld met:
 - Overrendement (5%)
 - Premie (0%)
 - Rendement (1-jrs rente)
- Dit zorgt voor een trendmatige stijging naar beoogde grens voor de reserve (5%) indien reserve lager ligt dan 5%
- **De reserve blijft goed gevuld, de kans dat de reserve onder 1% van het vermogen zakt is beperkt tot de extremere scenario's**
- Uitkeringen kunnen alsnog gekort worden door de beperking van de maximale totale jaarlijkse onttrekking aan de reserve (25%)

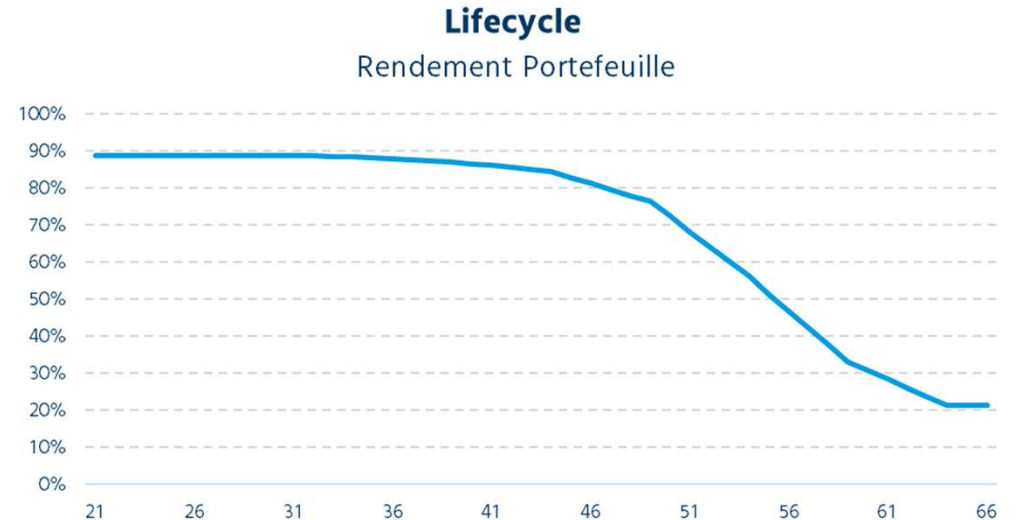
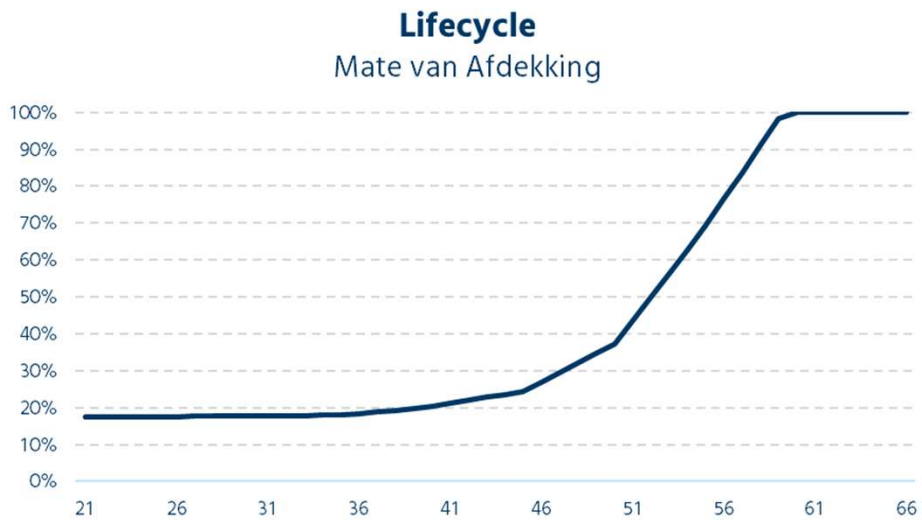


Appendix



Wet Toekomst Pensioenen

Lifecycles

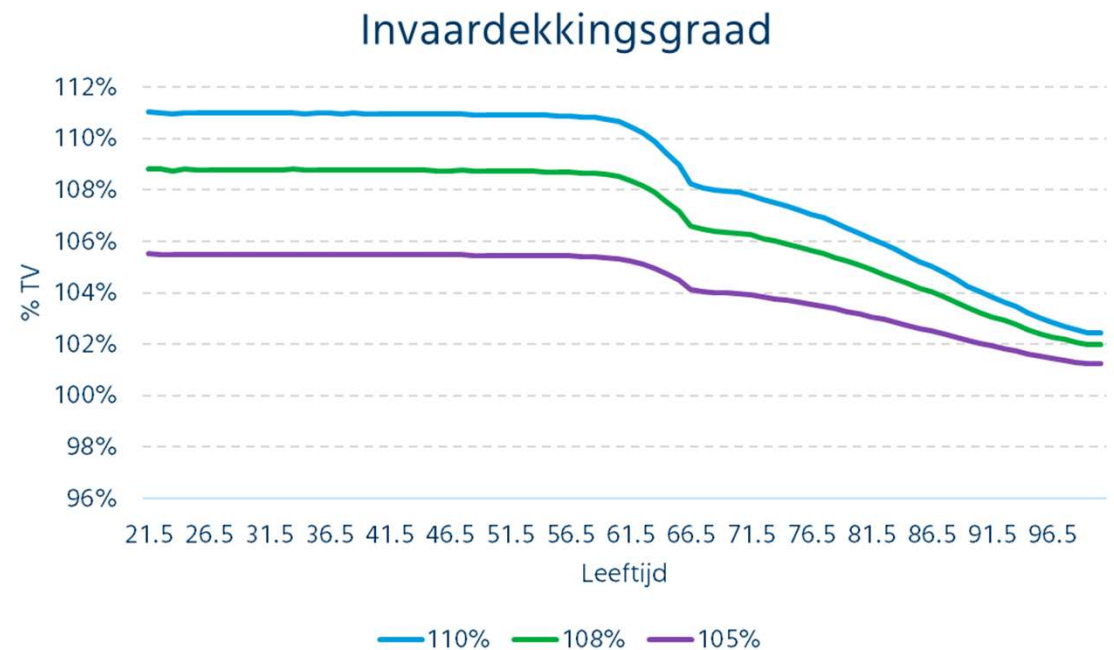


- Pensioenleeftijd op 65 jaar verondersteld
- 100% renteafdekking in de uitkeringsfase
- Afbouw naar 20% allocatie naar de rendementsportefeuille
- Voor alle leeftijden is sprake van 'leverage via swaps'

Wet Toekomst Pensioenen

Verdeling vermogen

- Voor de analyse is het vermogen bij aanvang per leeftijd vastgesteld op basis van de standaardmethode
- De grafiek toont de toepassing van de standaard verdeelregel op 3 verschillende dekkinggraden
 - Aangenomen dat 110% beschikbaar is
 - De beschikbare dekkinggraad wordt verlaagd met het percentage dat ten gunste komt aan de reserve
 - Dit heeft een *niet-evenredig effect* op de verschillende leeftijden



welcome to

brighter

Mercer Nederland B.V.

Disclaimer

1. Intern en vertrouwelijk

Dit document bevat vertrouwelijke en aan Mercer toebehorende informatie en is uitsluitend bestemd voor de partijen waaraan het door Mercer ter beschikking is gesteld. De inhoud mag niet worden gewijzigd of aan andere personen of organisaties worden verkocht of ter beschikking gesteld, noch geheel, noch gedeeltelijk, tenzij hiervoor door Mercer schriftelijk toestemming is gegeven.

2. Verklaringen – geen garanties

De conclusies, beoordelingen en/of verklaringen zijn het intellectuele eigendom van Mercer en kunnen zonder voorafgaande kennisgeving worden gewijzigd. Ze bieden geen garantie met betrekking tot de toekomstige performance van de besproken beleggingsproducten, soorten activa of kapitaalmarkten. In het verleden behaalde resultaten bieden geen garantie voor de toekomst.

3. Geen beleggingsadvies

Dit document bevat geen beleggingsadvies. De informatie kan niet als basis dienen voor een beleggingsbeslissing. Hiervoor dient eerst kundig professioneel advies te worden ingewonnen, waarbij rekening dient te worden gehouden met uw omstandigheden.

4. Informatie van derden

De hierin gegeven informatie is afkomstig van verschillende derde partijen. Hoewel Mercer van mening is dat de informatie betrouwbaar is, heeft Mercer de informatie niet gecontroleerd. Derhalve kan Mercer geen verklaringen doen of garanties geven omtrent de juistheid van de verstrekte informatie en kan derhalve niet verantwoordelijk of aansprakelijk worden gesteld voor enige fout, omissie of onnauwkeurigheid (waaronder begrepen voor indirecte schade, gevolgschade of incidentele schade).

© 2023 Mercer. Alle rechten voorbehouden.



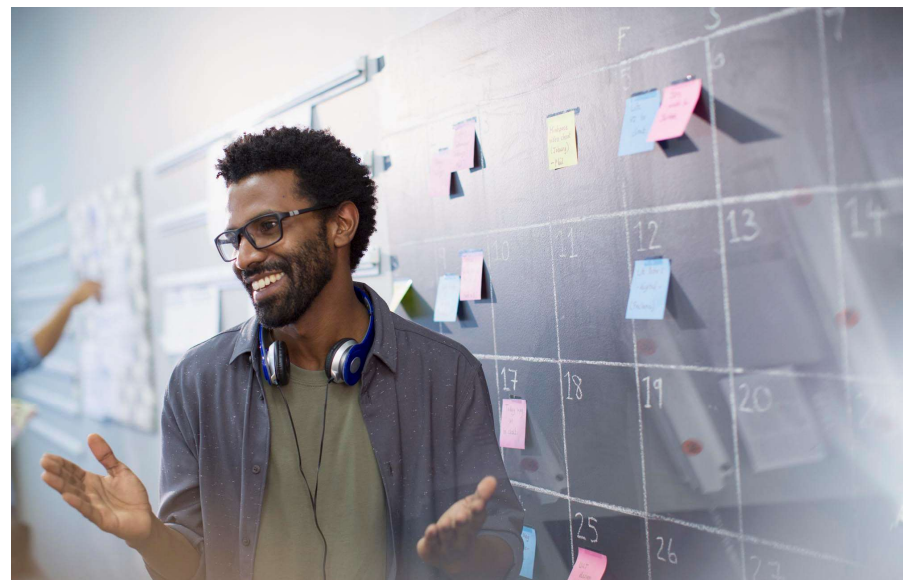
Bijlage 6:

Toetsing evenwichtigheid



Wet Toekomst Pensioenen Analyse evenwichtigheid

Juli 2023



Maatstaven evenwichtigheid (1)

Maatstaven evenwichtigheid

In het transitieplan zijn de volgende maatstaven opgenomen om de effecten van de wijziging van de huidige naar de voorgenomen nieuwe pensioenregeling te tonen (transitie-effecten):

- Vervangingsratio's;
- Kortingskansen;
- Verwachte pensioenuitkering in
 - 'slecht weer' scenario
 - 'mediaan' scenario
 - 'goed weer' scenario
- Netto profijt.

Maatstaven evenwichtigheid (2)

Maatstaven evenwichtigheid

Deze presentatie gaat in op:

- Verwachte pensioenuitkering in 'slecht weer', de 'mediaan' en 'goed weer';
- Netto profijt bij verschillende dekkingsgraden.

Verwachte pensioenuitkeringen
Deelnemers en pensioengerechtigden



Wet toekomst pensioenen

Verwachte pensioenuitkering in 'slecht weer', de 'mediaan' en 'goed weer'

- Wettelijk verplichte maatstaf, naast netto profijt
- Geeft meer inzicht in absolute pensioen dan netto profijt
- Negatief netto profijt kan acceptabel zijn bij 'hoge' verwachte uitkering
- Wordt bepaald op P-set (niet risiconeutraal) => scenarioset bepaalt in grote mate de uitkomsten
- Huidige aanspraken worden ingevaren tegen 100%
- Compensatie voor overgang naar vlakke premie is benodigd
 - Resultaten worden getoond inclusief de 'deterministisch' vastgestelde compensatie
 - Na compensatie zou het resulterend pensioen vergelijkbaar moeten zijn met de huidige regeling

Wet toekomst pensioenen

URM kengetallen

- Verwachte pensioenuitkering in
 - ‘slecht weer’ scenario
 - ‘mediaan’ scenario
 - ‘goed weer’ scenario
- Voor een (gewezen) deelnemer worden de resultaten op pensioenleeftijd getoond
- Voor een gepensioneerde deelnemer worden de resultaten over 10 jaar getoond

Invulling SPR contract bij verschillende dekkingsgraden

| Elementen | Minimaal benodigde invaardG | Minimaal gewenste invaardG | Gewenste invaardG |
|----------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------|
| Dekkingsgraad | 102 | 107 | 110 |
| MVEV en VOR | -/-2 | -/-2 | -/-2 |
| Compensatie | - | -/-3 | -/- 3 |
| Solidariteitsreserve | - | -/-2 | -/-5 |
| Invaardekkingsgraad | 100 | 100 | 100 |

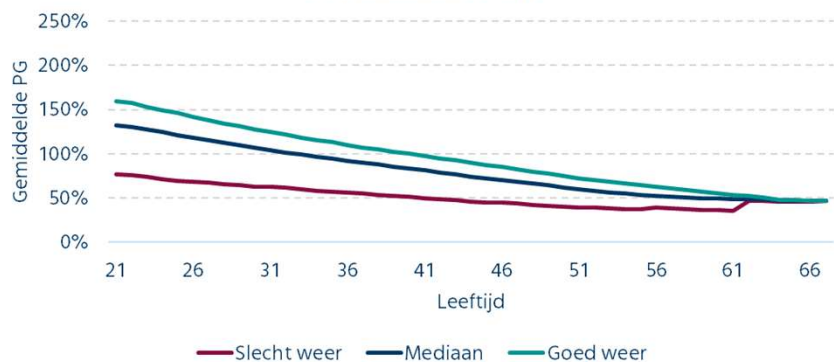
- 102% kan gezien worden als de minimaal benodigde dekkingsgraad op de transitiedatum:
 - 2% beschikbaar voor verplichte reserves
 - Deelnemers krijgen minimaal hun TV mee
- Bij hogere dekkingsgraden is aangenomen dat:
 - Eerst compensatie wordt gegeven
 - Alvorens de solidariteitsreserve wordt gevuld met resp. 2% en 5%

Wet toekomst pensioenen

Effecten pensioenverwachting bij dekkingsgraad 102%

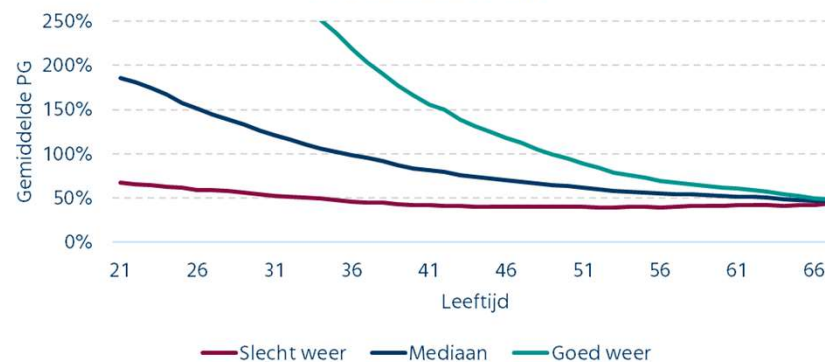
Pensioenuitkomsten Huidige Regelig

Op pensioenleeftijd



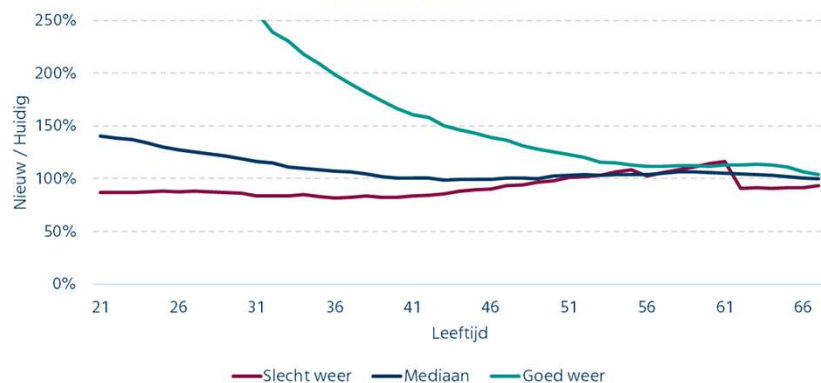
Pensioenuitkomsten Nieuwe Regeling

Op pensioenleeftijd



Pensioenuitkomsten

Op pensioenleeftijd



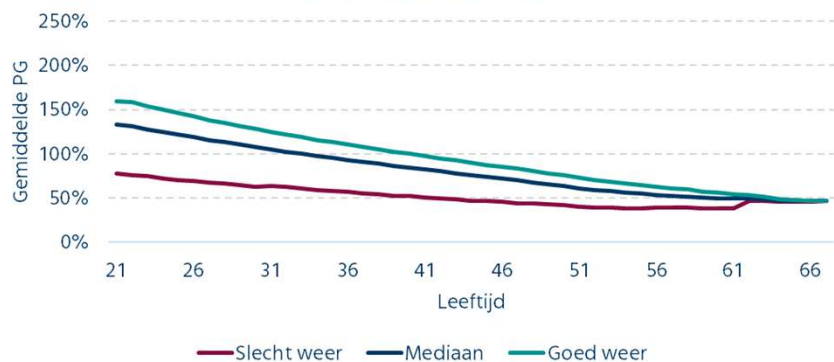
| Leeftijd | Huidig Contact | | | Nieuw e Contact | | | Ratio | | |
|----------|----------------|---------|-----------|-----------------|---------|-----------|-------------|---------|-----------|
| | Slecht weer | Mediaan | Goed weer | Slecht weer | Mediaan | Goed weer | Slecht weer | Mediaan | Goed weer |
| 25 | 70% | 121% | 146% | 62% | 158% | 511% | 88% | 130% | 350% |
| 30 | 63% | 107% | 128% | 54% | 127% | 342% | 86% | 119% | 268% |
| 35 | 58% | 94% | 113% | 48% | 103% | 237% | 83% | 109% | 209% |
| 40 | 51% | 83% | 100% | 42% | 84% | 167% | 82% | 101% | 167% |
| 45 | 45% | 73% | 87% | 40% | 72% | 125% | 89% | 99% | 143% |
| 50 | 41% | 62% | 75% | 40% | 63% | 94% | 98% | 103% | 125% |
| 55 | 37% | 54% | 65% | 40% | 56% | 73% | 108% | 104% | 113% |
| 60 | 36% | 49% | 55% | 42% | 52% | 62% | 115% | 106% | 112% |
| 65 | 46% | 47% | 48% | 42% | 48% | 53% | 91% | 102% | 111% |
| 70 | | | | | | | 132% | 106% | 102% |
| 75 | | | | | | | 131% | 106% | 104% |
| 80 | | | | | | | 131% | 107% | 108% |

Wet toekomst pensioenen

Effecten pensioenverwachting bij dekkingsgraad 107%

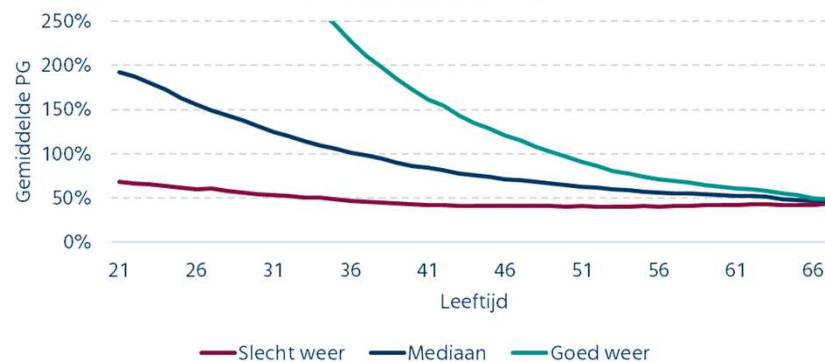
Pensioenuitkomsten Huidige Regelig

Op pensioenleeftijd



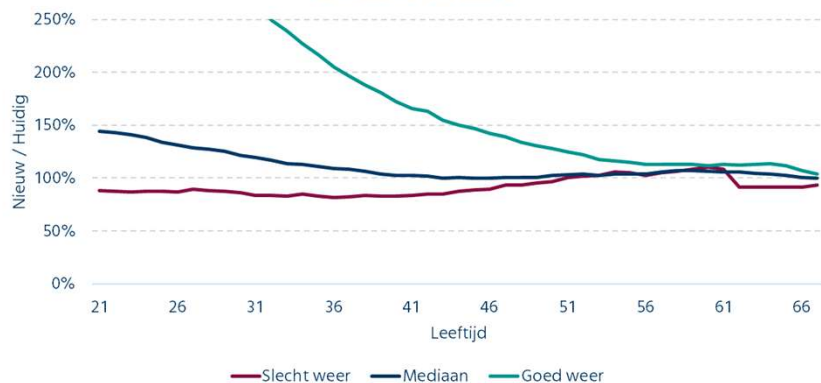
Pensioenuitkomsten Nieuwe Regeling

Op pensioenleeftijd



Pensioenuitkomsten

Op pensioenleeftijd



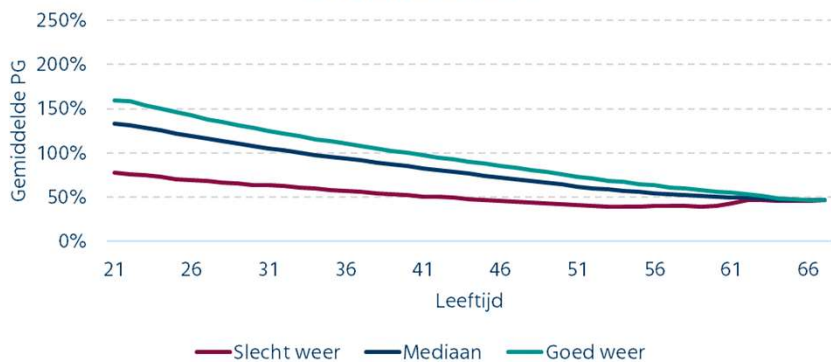
| Leeftijd | Huidig Contract | | | Nieuwe Contract | | | Ratio | | |
|----------|-----------------|---------|-----------|-----------------|---------|-----------|-------------|---------|-----------|
| | Slecht weer | Mediaan | Goed weer | Slecht weer | Mediaan | Goed weer | Slecht weer | Mediaan | Goed weer |
| 25 | 70% | 122% | 146% | 62% | 163% | 535% | 88% | 134% | 366% |
| 30 | 63% | 108% | 128% | 55% | 131% | 359% | 86% | 122% | 280% |
| 35 | 58% | 96% | 114% | 49% | 106% | 246% | 83% | 111% | 217% |
| 40 | 52% | 84% | 100% | 43% | 87% | 173% | 83% | 102% | 172% |
| 45 | 46% | 74% | 87% | 41% | 74% | 129% | 89% | 100% | 147% |
| 50 | 42% | 63% | 76% | 41% | 65% | 97% | 97% | 102% | 128% |
| 55 | 39% | 55% | 65% | 41% | 57% | 75% | 105% | 104% | 115% |
| 60 | 38% | 50% | 56% | 42% | 53% | 63% | 111% | 106% | 112% |
| 65 | 46% | 47% | 48% | 42% | 48% | 53% | 92% | 103% | 111% |
| 70 | | | | | | | 131% | 104% | 100% |
| 75 | | | | | | | 131% | 104% | 102% |
| 80 | | | | | | | 131% | 105% | 106% |

Wet toekomst pensioenen

Effecten pensioenverwachting bij dekkingsgraad 110%

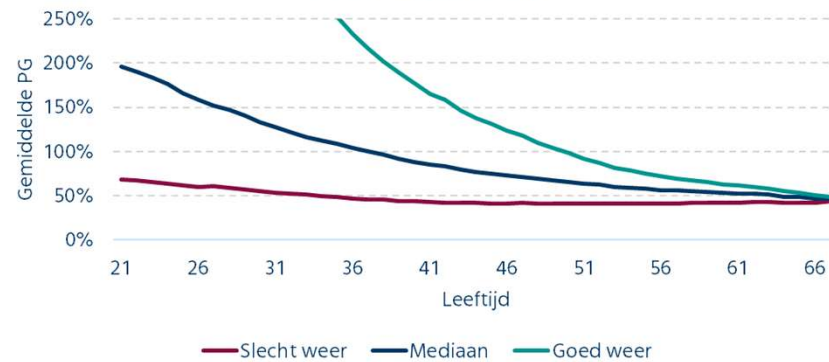
Pensioenuitkomsten Huidige Regelig

Op pensioenleeftijd



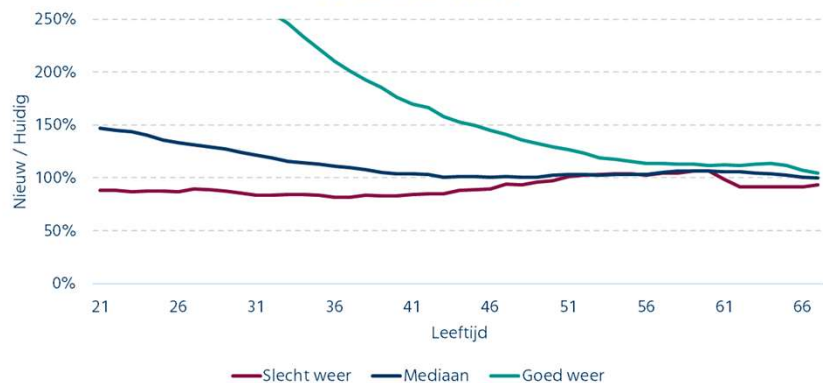
Pensioenuitkomsten Nieuwe Regeling

Op pensioenleeftijd



Pensioenuitkomsten

Op pensioenleeftijd



| Leeftijd | Huidig Contact | | | Nieuwe Contact | | | Ratio | | |
|----------|----------------|---------|-----------|----------------|---------|-----------|-------------|---------|-----------|
| | Slecht weer | Mediaan | Goed weer | Slecht weer | Mediaan | Goed weer | Slecht weer | Mediaan | Goed weer |
| 25 | 71% | 122% | 146% | 62% | 166% | 550% | 88% | 136% | 376% |
| 30 | 64% | 108% | 128% | 55% | 133% | 369% | 86% | 124% | 287% |
| 35 | 58% | 96% | 114% | 49% | 108% | 253% | 84% | 113% | 222% |
| 40 | 52% | 85% | 101% | 44% | 88% | 177% | 83% | 104% | 176% |
| 45 | 47% | 75% | 88% | 42% | 75% | 131% | 89% | 101% | 149% |
| 50 | 42% | 64% | 76% | 41% | 66% | 98% | 97% | 102% | 130% |
| 55 | 40% | 56% | 65% | 41% | 58% | 75% | 104% | 103% | 116% |
| 60 | 40% | 50% | 56% | 43% | 54% | 63% | 107% | 106% | 112% |
| 65 | 46% | 47% | 48% | 42% | 48% | 53% | 92% | 103% | 112% |
| 70 | | | | | | | 126% | 103% | 100% |
| 75 | | | | | | | 126% | 103% | 102% |
| 80 | | | | | | | 126% | 104% | 106% |

Wet toekomst pensioenen

Duiding

- Voor de huidige pensioenregeling geldt, hoe hoger de aanvangsdekkingsgraad:
 - Hoe lager de verwachte korting op huidige aanspraken en toekomstige aanspraken
 - Hoe vaker er geïndexeerd kan worden
 - Hoe groter het onverdeeld vermogen: door “genoeg = genoeg” wordt de buffer nooit helemaal verdeeld
 - De kortingsregels schrijven voor dat in eerste 5 jaar niet gekort zal worden: dit is zichtbaar in de resultaten voor leeftijden tot 5 jaar voor pensionering
- Voor de nieuwe pensioenregeling geldt ceteris paribus:
 - Hoe groter het aanvangsvermogen in de solidariteitsreserve, hoe beter het is voor de deelnemer: lagere kortingen en vaker vloeit overschot terug naar deelnemers

Duiding (2)

- De verhouding tussen de pensioenuitkering onder de nieuwe regeling en de huidige regeling is in het mediane scenario in alle gevallen groter dan 100%
 - De enige uitzondering is het leeftijdscohort 45 bij 102% dekkinggraad, hiervoor is het ratio 99%
 - Dit wordt veroorzaakt doordat de eigen bijdrage aan compensatie van de premie zodanig is dat de compensatie voor dit cohort niet toereikend meer is
- De resultaten van de nieuwe regeling zijn (behalve in het slecht weer-scenario) hoger vanwege:
 - Loslaten “genoeg = genoeg”, deelnemers ontvangen in de nieuwe regeling het volledige behaald rendement
 - Bij lage dekkinggraden wordt onder de huidige regeling in de eerste jaren beperkt geïndexeerd, terwijl rendementen wel bijgeschreven worden in de nieuwe regeling
 - Via de solidariteitsreserve vloeit er mogelijk vermogen terug naar de deelnemers (vooral indien de reserve volledig gevuld is bij aanvang)
 - Het onverdeeld vermogen onder de huidige regeling komt dus ten gunste aan de deelnemers

Duiding (3)

- De verhouding tussen de pensioenuitkering onder de nieuwe regeling en de huidige regeling is in het slecht weer scenario in de meeste gevallen kleiner dan 100%
 - Er wordt een groot beroep gedaan op de solidariteitsreserve. Met name jongeren dragen hieraan bij, waar zij geen bate hebben van deze reserve (de vervangingsratio is bepaald op de pensioendatum)
 - Vanaf 55 jaar is doorgaans een (geringe) vooruitgang. De genoemde voordelen onder het mediane scenario wegen zwaarder dan de bijdrage aan de solidariteitsreserve. Ook onder de huidige regeling wordt een korting toegepast.
 - Bij de leeftijden minder dan 5 jaar voor de pensioendatum geeft de huidige regeling betere resultaten dan de nieuwe regeling. Er dan wordt immers geen korting toegepast, vanwege de uitstelduur van 5 jaar.
- Voor pensioengerechtigden is de nieuwe regeling altijd een verbetering, vanwege het eerder indexeren en het extra vermogen dat bij aanvang wordt meegegeven:
 - De grootste vooruitgang is relatief in het slecht-weer scenario, vanwege de werking van de solidariteitsreserve.

Verwachte pensioenuitkering
Gewezen deelnemers



Wet toekomst pensioenen

Effecten pensioenverwachting bij dekkingsgraad 102%

| Leeftijd | Huidig Contract | | | Nieuw e Contract | | | Ratio | | |
|----------|-----------------|---------|-----------|------------------|---------|-----------|-------------|---------|-----------|
| | Slechtw eer | Mediaan | Goed weer | Slechtw eer | Mediaan | Goed weer | Slechtw eer | Mediaan | Goed weer |
| 25 | 2% | 8% | 11% | 1% | 14% | 82% | 43% | 167% | 774% |
| 30 | 4% | 12% | 15% | 2% | 18% | 82% | 48% | 151% | 533% |
| 35 | 6% | 16% | 22% | 3% | 22% | 78% | 53% | 136% | 360% |
| 40 | 9% | 20% | 27% | 5% | 25% | 69% | 63% | 121% | 253% |
| 45 | 11% | 23% | 32% | 8% | 27% | 60% | 75% | 113% | 189% |
| 50 | 14% | 26% | 35% | 13% | 29% | 51% | 93% | 110% | 147% |
| 55 | 18% | 30% | 37% | 20% | 32% | 45% | 110% | 109% | 122% |
| 60 | 25% | 35% | 40% | 28% | 38% | 46% | 115% | 108% | 115% |
| 65 | 40% | 42% | 42% | 37% | 43% | 47% | 91% | 102% | 111% |

Wet toekomst pensioenen

Effecten pensioenverwachting bij dekkingsgraad 107%

| Leeftijd | Huidig Contract | | | Nieuw e Contract | | | Ratio | | |
|----------|-----------------|---------|------------|------------------|---------|------------|-------------|---------|------------|
| | Slechtw eer | Mediaan | Goed w eer | Slechtw eer | Mediaan | Goed w eer | Slechtw eer | Mediaan | Goed w eer |
| 25 | 3% | 8% | 11% | 1% | 14% | 84% | 39% | 167% | 793% |
| 30 | 4% | 12% | 15% | 2% | 18% | 84% | 44% | 149% | 545% |
| 35 | 6% | 17% | 22% | 3% | 22% | 80% | 50% | 133% | 367% |
| 40 | 9% | 21% | 28% | 5% | 25% | 71% | 60% | 118% | 258% |
| 45 | 12% | 24% | 32% | 8% | 27% | 61% | 70% | 110% | 192% |
| 50 | 15% | 27% | 35% | 13% | 29% | 51% | 88% | 107% | 147% |
| 55 | 19% | 30% | 38% | 20% | 32% | 46% | 104% | 107% | 121% |
| 60 | 26% | 36% | 41% | 28% | 38% | 46% | 108% | 107% | 113% |
| 65 | 40% | 42% | 42% | 37% | 43% | 47% | 91% | 102% | 112% |

Wet toekomst pensioenen

Effecten pensioenverwachting bij dekkingsgraad 110%

| Leeftijd | Huidig Contract | | | Nieuw e Contract | | | Ratio | | |
|----------|-----------------|---------|------------|------------------|---------|------------|-------------|---------|------------|
| | Slechtw eer | Mediaan | Goed w eer | Slechtw eer | Mediaan | Goed w eer | Slechtw eer | Mediaan | Goed w eer |
| 25 | 3% | 8% | 11% | 1% | 15% | 88% | 38% | 173% | 828% |
| 30 | 4% | 12% | 15% | 2% | 19% | 87% | 43% | 153% | 567% |
| 35 | 6% | 17% | 22% | 3% | 23% | 83% | 48% | 135% | 379% |
| 40 | 9% | 22% | 28% | 5% | 26% | 73% | 59% | 119% | 265% |
| 45 | 12% | 25% | 32% | 9% | 28% | 63% | 70% | 110% | 198% |
| 50 | 15% | 28% | 35% | 13% | 30% | 52% | 86% | 107% | 150% |
| 55 | 20% | 31% | 38% | 20% | 33% | 46% | 102% | 106% | 122% |
| 60 | 28% | 36% | 41% | 29% | 38% | 46% | 104% | 107% | 113% |
| 65 | 41% | 42% | 42% | 37% | 43% | 47% | 91% | 102% | 112% |

Netto Profijt

2

Wet toekomst pensioenen

De basics

Netto profijt, wat is het eigenlijk...

- Een kwantitatieve **maatstaf** voor waardering pensioencontracten
- Vast te stellen voor iedere deelnemer in het pensioenfonds

Netto profijt plakt een waarde op...

- A. de toekomstige te ontvangen uitkeringen
- B. de toekomstige te betalen premies

Netto profijt is gelijk aan

- De waarde verwachte uitkeringen (A) **minus** de waarde toekomstig betaalde premies (B)

Wat moet u ermee?

- Wettelijk verplichte evenwichtigheidsmaatstaf, die u helpt bij verdelingsvraagstukken, zoals:
 - verdeling vermogen overgang nieuw contract (invaren)
 - compensatie doorsneesystematiek
 - regels solidariteitsreserve

Splitsen het netto profijt in twee delen



Wet toekomst pensioenen

Netto profijt, berekeningen bij startdekkingsgraad 110%

Eerste berekeningen gingen uit van 110% dekkingsgraad, met volgende toerekening:

| Elementen | Zuiver DC | Zuiver DC + comp | SPR contract |
|----------------------|-----------|------------------|--------------|
| Dekkingsgraad | 110 | 110 | 110 |
| MVEV en VOR | -/-2 | -/-2 | -/-2 |
| Compensatie | - | -/-3 | -/-3 |
| Solidariteitsreserve | n.v.t. | n.v.t. | -/-5 |
| Invaardekkingsgraad | 108 | 105 | 100 |

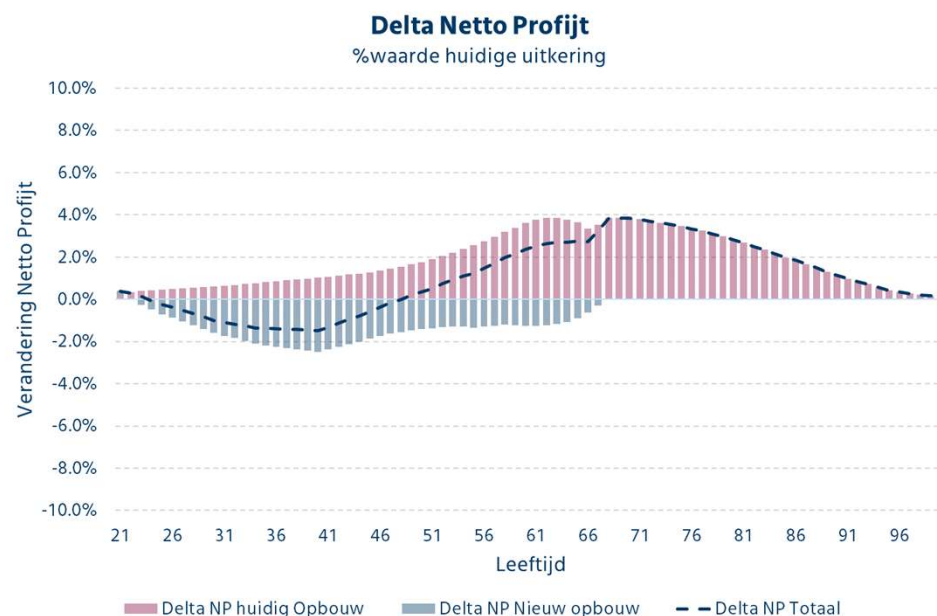
In komende sheets tonen we u de resultaten, met kleine update (beeld generaties onveranderd)

Wet toekomst pensioenen

Zuiver DC = geen optionaliteiten in SPR contract

Grafiek toont bij invaardeckingsgraad 108%:

- In **rood**: waarde van huidige opbouw onder DC contract minus waarde onder huidig contract
- In **blauw**: waarde van toekomstige opbouw onder DC contract minus waarde onder huidig contract onder aftrek van de waarde van toekomstige premies van betreffende contracten
- **Uitgedrukt in** de waarde van de totale uitkeringen huidig contract
- De stippellijn geeft de som van rode en blauwe lijnen aan en hiermee het netto profijt bij overgang op collectief niveau

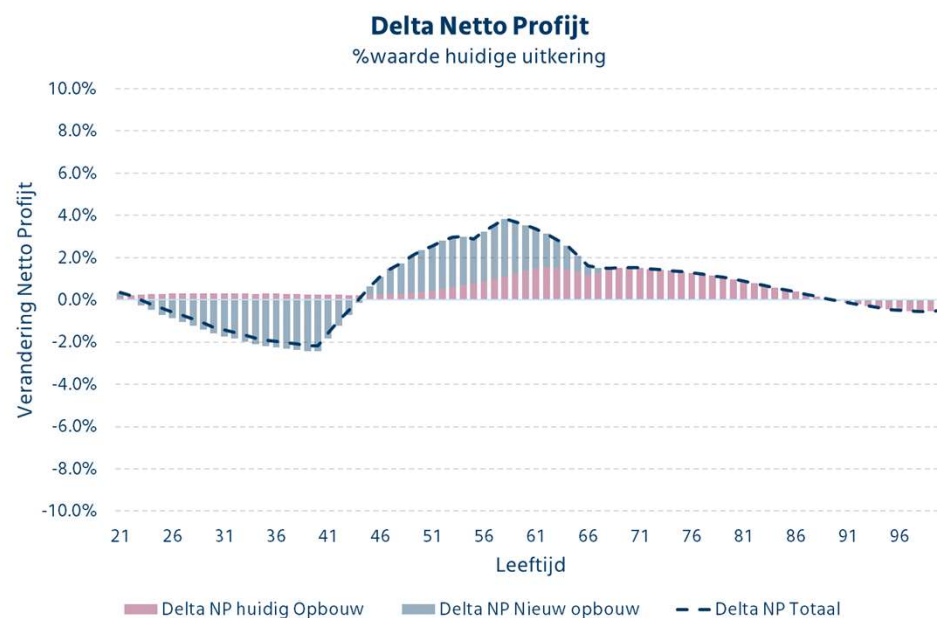


Wet toekomst pensioenen

Zuiver DC + compensatie

Grafiek toont bij invaardekkingsgraad 105% + 3% compensatie:

- Door compensatie toe te voegen wordt 3% minder ingevaren, waardoor delta huidige opbouw lager wordt (**rood**)
- De 3% compensatie wordt aangewend als extra premie gedurende de komende 10 jaar voor de actieve deelnemers vanaf leeftijd 40 (modelaanname)
- De compensatie is voor het opvangen van de negatieve effecten van overgang naar vlakke premie op de nieuwe opbouw (**blauw**)

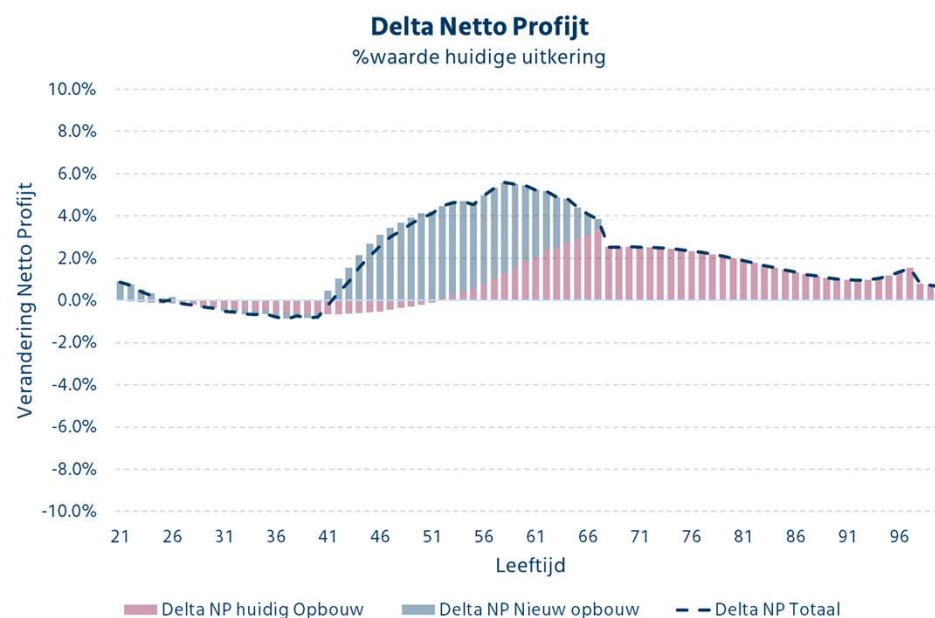


Wet toekomst pensioenen

SPR contract met 5% in solidariteitsreserve

Grafiek toont bij invaardekkingsgraad 100% + 3% compensatie+ 5% solidariteitsreserve, waarbij vulregel voor solidariteitsreserve 5% van het positief overrendement voor alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden bedraagt

- Door 5% toe te voegen aan de solidariteitsreserve wordt in totaal 8% minder ingevaren (5% + 3%), waardoor delta huidige opbouw initieel lager wordt
- Door de solidariteitsreserve worden verlagingen veelal beperkt, wat waarde creëert voor (bijna) gepensioneerden
- Het volledig vullen van de solidariteitsreserve tot 5% zorgt ervoor dat
 - Jongeren minder hoeven bij te dragen aan de solidariteitsreserve
 - Eerder wordt uitgedeeld vanuit de solidariteitsreserve



Netto Profijt
Verschillende dekkinggraden
Deelnemers en pensioengerechtigden

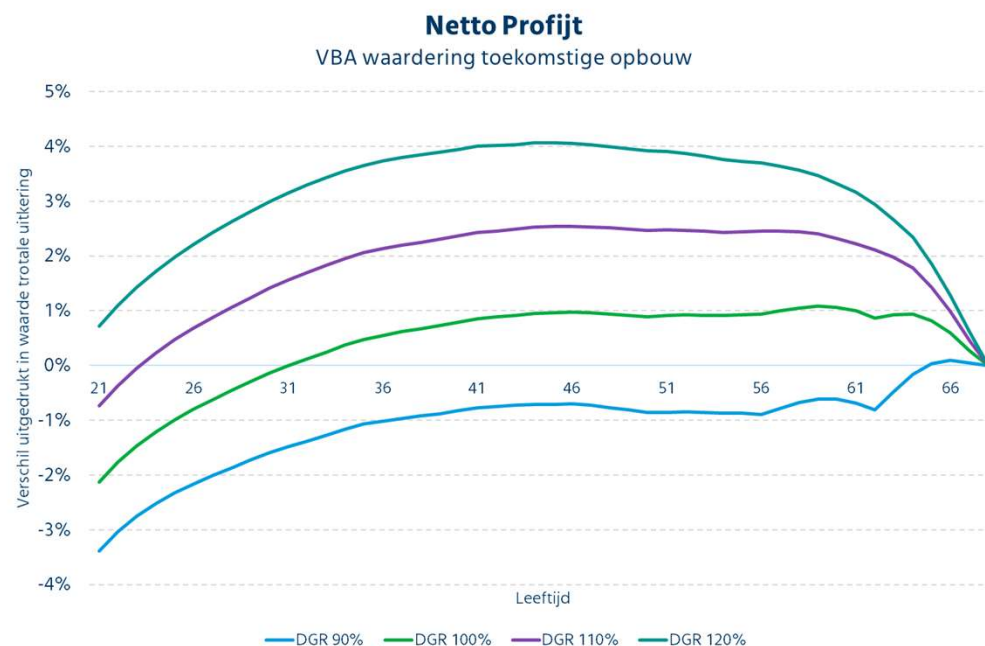
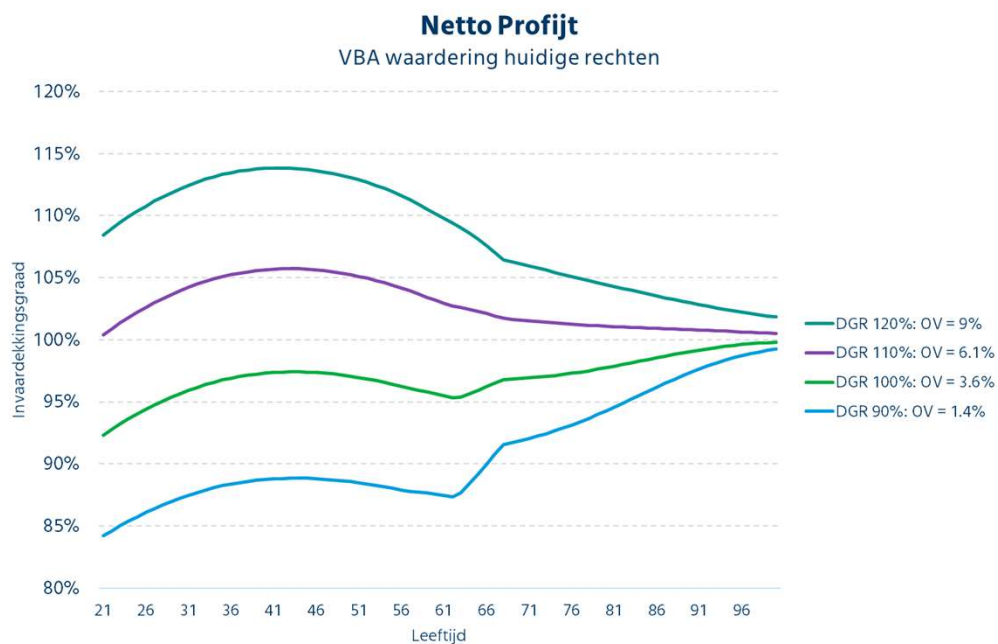
2

Transitieplan

- In het transitieplan moet in ieder geval opgenomen zijn:
 - A. De doelstelling(en) van de transitie
 - B. De maatstaven voor de beoordeling van de transitie, waartoe in ieder geval netto profijt en verwachte pensioenuitkeringen in drie scenario's behoren
 - C. De voorrangsregels die gelden voor de doelstellingen en maatstaven bij de uitvoering van de opdracht
 - D. Het niveau van de dekkinggraad vanaf wanneer de financiële positie van een fonds dusdanig is dat de gemaakte afspraken niet meer toereikend zijn en de afspraken en procedure die van toepassing zijn indien het fonds een dergelijke dekkinggraad heeft
- Deze presentatie gaat in op de invulling van het beleid bij verschillende dekkinggraden en het effect daarvan op het netto profijt

Wet toekomst pensioenen

Dekkingsgraad beïnvloedt ook pensioenuitkomsten huidige regeling



- De netto profijt berekeningen dienen gebaseerd te worden op de Value Based ALM-methode (VBA-methode)
- Voor de leeftijdsafhankelijke VBA invaardekkingsgraad geldt
 - Deze is onafhankelijk van status: geldt voor zowel deelnemers, gewezen deelnemers als pensioengerechtigden
 - Bij invaren op basis van VBA-methode kan het invaarvermogen vastgesteld worden door TV per leeftijd te vermenigvuldigen met deze invaardekkingsgraad (nb. Pensioenfonds Vervoer opteert vooralsnog voor standaardmethode)

Invulling SPR contract bij verschillende dekkingsgraden

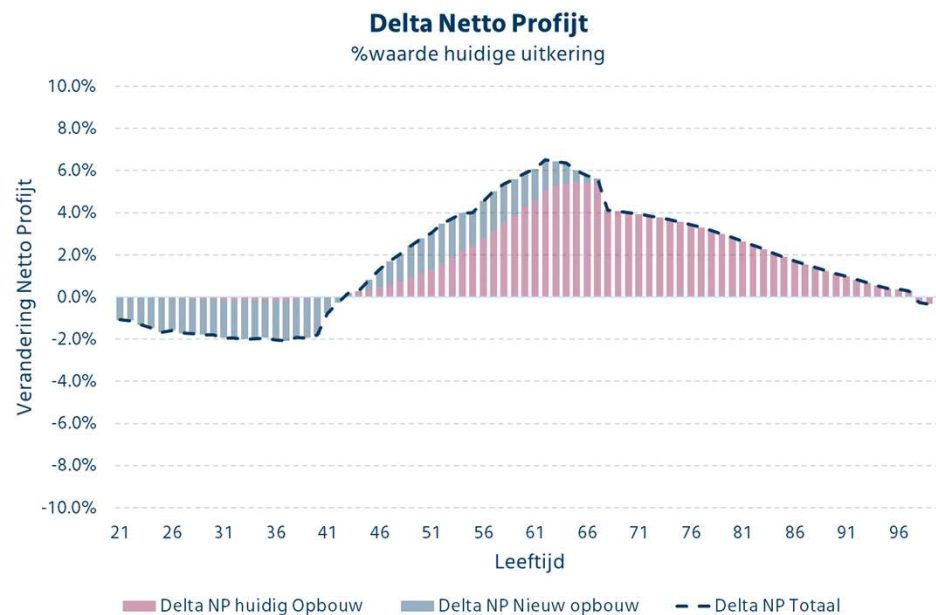
| Elementen | Minimaal benodigde invaardG | Minimaal gewenste invaardG | Gewenste invaardG |
|----------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------|
| Dekkingsgraad | 102 | 107 | 110 |
| MVEV en VOR | -/-2 | -/-2 | -/-2 |
| Compensatie | - | -/-3 | -/- 3 |
| Solidariteitsreserve | - | -/-2 | -/-5 |
| Invaardekkingsgraad | 100 | 100 | 100 |

- 102% kan gezien worden als de minimaal benodigde dekkingsgraad op de transitiedatum:
 - 2% beschikbaar voor verplichte reserves
 - Deelnemers krijgen minimaal hun TV mee
- Bij hogere dekkingsgraden is aangenomen dat:
 - Eerst compensatie wordt gegeven
 - Alvorens de solidariteitsreserve wordt gevuld met resp. 2% en 5%

Wet toekomst pensioenen

Dekkingsgraad 102%

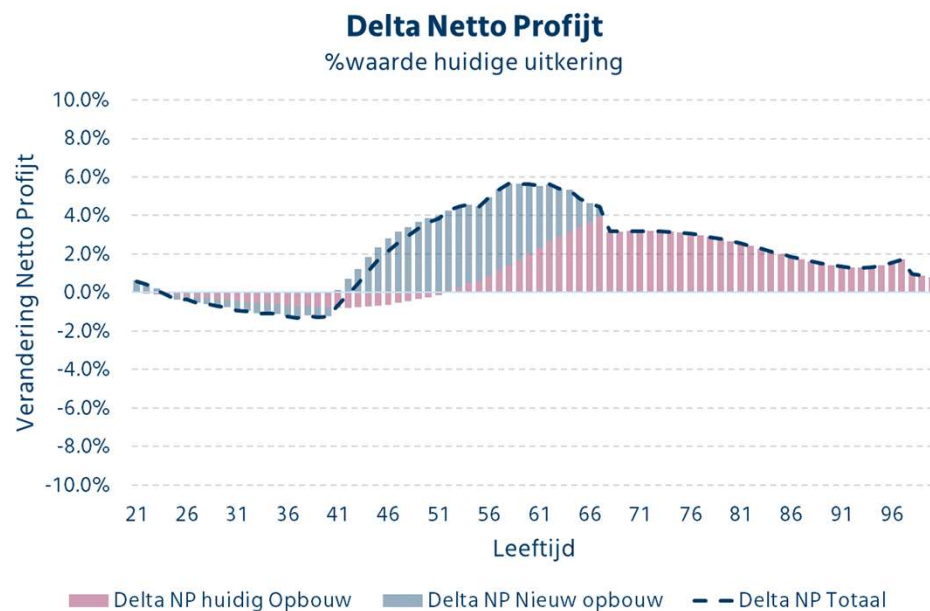
- Bij een dekkinggraad van 102% zit het fonds onder de kortingsgrens van het huidige FTK
- Dit vertaalt zich in het huidige contract naar
 - Korting op huidige aanspraken en toekomstige aanspraken
 - Beperkte indexatie
 - Resultierend in ca 4% onverdeeld vermogen
- Onder het nieuwe contract worden kortingen door de solidariteitsreserve veelal beperkt, wat waarde creëert voor (bijna) gepensioneerden
- De compensatie wordt nu betaald door de premie voor 10 jaar te verlagen met 1.45%
 - Dit raakt vooral de jongere deelnemers die geen compensatie ontvangen
 - Dit leidt tot een verschuiving van jong naar oud



Wet toekomst pensioenen

Dekkingsgraad 107%

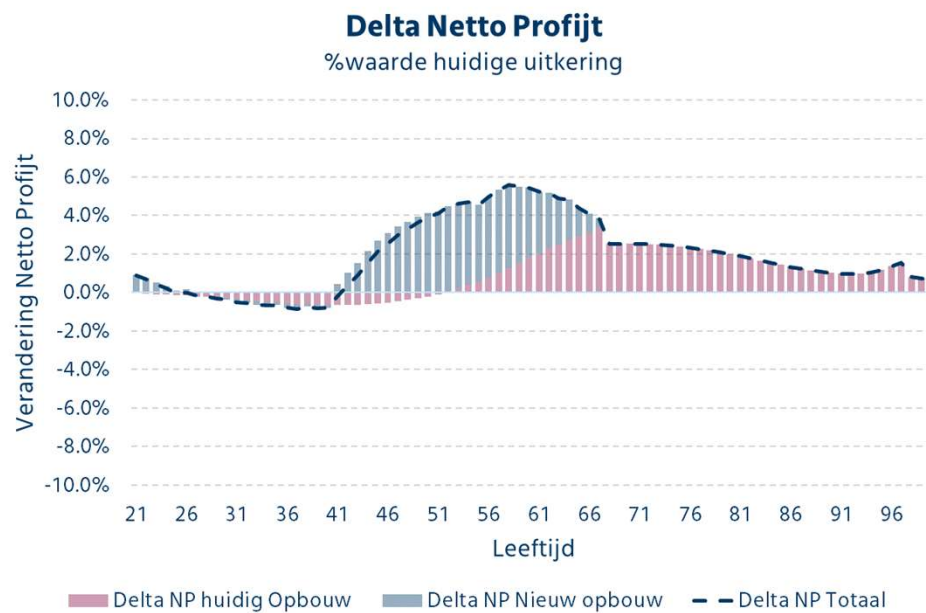
- Bij een dekkinggraad van 107% zit het fonds net boven de kortingsgrens van het huidige FTK
- Dit vertaalt zich in het huidige contract naar
 - Beperkte indexatie
 - Resultierend in ca 5.3% onverdeeld vermogen
- Onder het nieuwe contract worden kortingen door de solidariteitsreserve veelal beperkt, wat waarde creëert voor (bijna) gepensioneerden
- Door prioritering aan compensatie en solidariteit boven vullen van persoonlijke pensioenvermogens te geven, ontvangen jongeren deelnemers bij invaren via de standaardregel minder op hun ingevaren rechten dan de waarde ervan in de huidige regeling, resulterend in een kleine min



Wet toekomst pensioenen

Dekkingsgraad 110%

- Bij een dekkinggraad van 110% zit het fonds ruimer boven de kortingsgrens van het huidige FTK
- Dit vertaalt zich in het huidige contract naar
 - Beperkte indexatie
 - Resultierend in ca 6.1% onverdeeld vermogen
- Onder het nieuwe contract worden kortingen door de solidariteitsreserve veelal beperkt, wat waarde creëert voor (bijna) gepensioneerden
- Het volledig vullen van de solidariteitsreserve tot 5% zorgt ervoor dat
 - Jongeren minder hoeven bij te dragen aan de solidariteitsreserve
 - Eerder wordt uitgedeeld vanuit de solidariteitsreserve



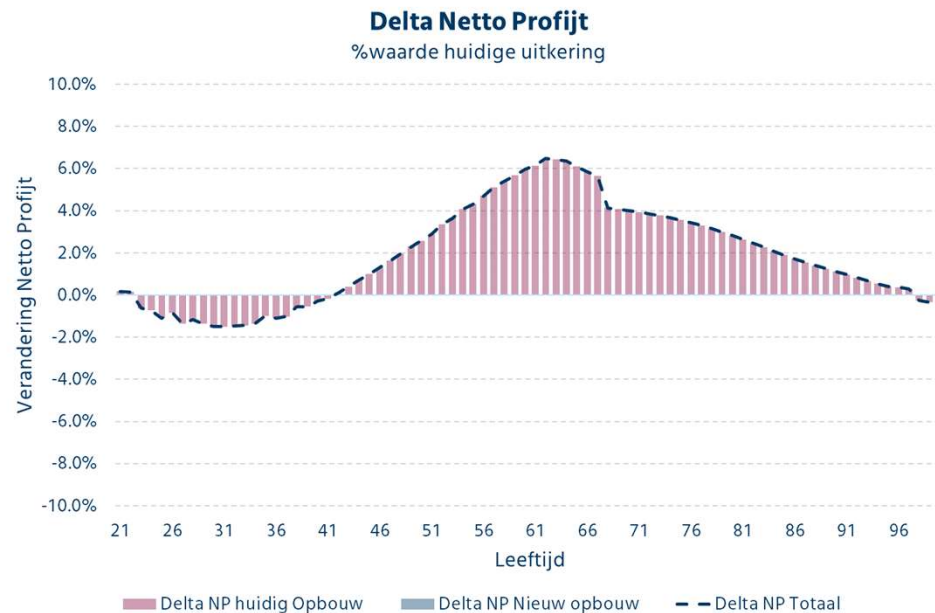
Netto Profijt
Verschillende dekkinggraden
Gewezen deelnemers en pensioengerechtigden

2

Wet toekomst pensioenen

Dekkingsgraad 102%

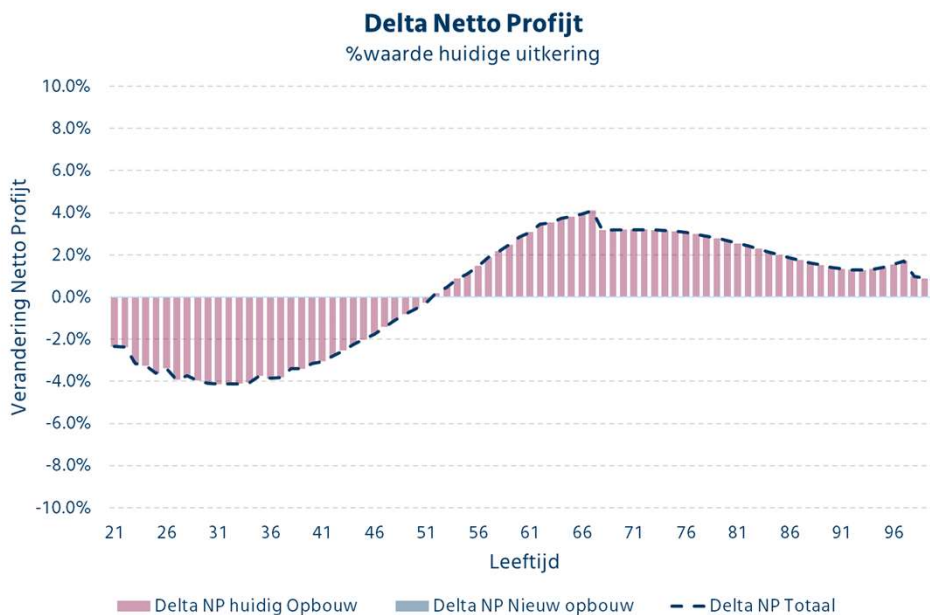
- 100% vermogen wordt ingevaren, dit betekent dat iedere deelnemer zijn technische voorziening ontvangt
- Onder het nieuwe contract worden kortingen door de solidariteitsreserve veelal beperkt, wat waarde creëert voor (bijna) gepensioneerden
- Maar de solidariteitsreserve is bij aanvang leeg en wordt gevuld door niet-uitkeringsgerechtigden via het overrendement, dit gaat ten koste van de waarde van het aanvangsvermogen, resulterend in een negatief netto profijt voor de jongste gewezen deelnemers



Wet toekomst pensioenen

Dekkingsgraad 107%

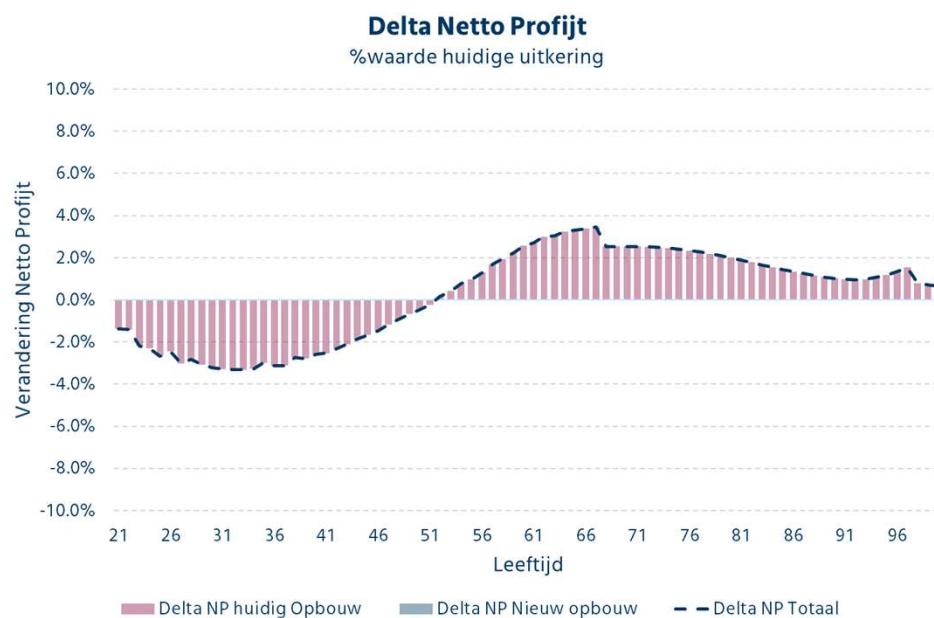
- 100% vermogen wordt ingevaren, dit betekent dat iedere deelnemer zijn technische voorziening ontvangt
- Onder het nieuwe contract worden kortingen door de solidariteitsreserve veelal beperkt, wat waarde creëert voor (bijna) gepensioneerden
- De solidariteitsreserve wordt bij aanvang gedeeltelijk gevuld vanuit het vermogen, wat ten koste gaat van de jongere deelnemers
 - Minder inwaarvermogen vloeit naar deelnemers
 - Een deel van de solidariteitsreserve dient nog gevuld te worden
- Daarnaast is de waarde van de liggende aanspraken onder het huidige contract meer waard doordat vaker geïndexeerd kan worden



Wet toekomst pensioenen

Dekkingsgraad 110%

- 100% vermogen wordt ingevaren, dit betekent dat iedere deelnemer zijn technische voorziening ontvangt
- Onder het nieuwe contract worden kortingen door de solidariteitsreserve veelal beperkt, wat waarde creëert voor (bijna) gepensioneerden
- De solidariteitsreserve wordt bij aanvang volledig gevuld vanuit het vermogen, wat ten koste gaat van de jongere deelnemers
 - Minder inwaarvermogen vloeit naar deelnemers
 - Doordat solidariteitsreserve volledig gevuld is hoeft minder vaak afgeroomd te worden via het overrendement
- Daarnaast is de waarde van de liggende aanspraken onder het huidige contract meer waard doordat vaker geïndexeerd kan worden



Bijlage



1. Premiedekkingsgraad

Huidig beleid

- De bruto premie is 30% van de pensioengrondslag
- Recentelijk is de toetspremie aangepast naar demping op basis van verwacht rendement om zo het opbouwpercentage op pijl te houden

Effecten

- Demping op basis van verwacht rendement kan leiden tot lage premiedekkingsgraden
 - Op dit moment is de premiedekkingsgraad **130%**
 - Dit betekent dat een deel van het vermogen aangewend wordt voor de opbouw van de toekomstige deelnemers, ten koste van huidige deelnemers
- Er is geen beleid gedefinieerd voor hoge premiedekkingsgraden
 - In een hoge renteomgeving gaat een groot gedeelte van de premie naar de dekkingsgraad ten gunste van jongeren

Beleid ten behoeve van analyse

- Onder risiconeutraliteit is er geen sprake meer van een risicopremie: oftewel demping o.b.v. verwacht rendement vertaalt zich naar **demping o.b.v. zuiver kostendekkende premie**
- De huidige premiesystematiek wordt uitgebreid met grenzen voor de premiedekkingsgraad
- De premiedekkingsgraad mag:
 - Niet lager zijn dan 90%
Opbouw korten indien lager
 - Niet hoger zijn dan 130%
Premie verlagen indien hoger

Effecten

- Evenwichtigere toepassing van de premie over de verschillende generaties
- Beperking premie effect op dekkingsgraad

2. Beleggingsbeleid

Huidig beleid

- Het huidige beleggingsbeleid is statisch
- Er is geen relatie verondersteld tussen
 - Het beleggingsbeleid en de dekkingsgraad
 - Het beleggingsbeleid en de stand van de economie (rente of P/E bijvoorbeeld)

Effect

- Het beleggingsrisico wordt niet gewijzigd door de tijd
- Alle deelnemers kennen hetzelfde beleggingsbeleid, maar afhankelijk van de dekkingsgraad kan dit verschillende risico's vertegenwoordigen

Beleid ten behoeve van analyses

- Conform huidig beleid

3. Indexatiebeleid

Huidig beleid

- Indexatie
 - Maatstaf voor indexatie is gelijk aan looninflatie
 - Looninflatie is verondersteld gelijk te zijn aan prijs +40bps
- Inhaalindexatie
 - Geen beleid voor geformuleerd
- “Genoeg = genoeg” is niet losgelaten
 - Er kan niet meer uitgedeeld worden dan de indexatiemaatstaf
 - Dit kan leiden tot ‘*excessieve buffervorming*’ en een hoog “*onverdeeld vermogen*”

Beleid ten behoeve van analyses

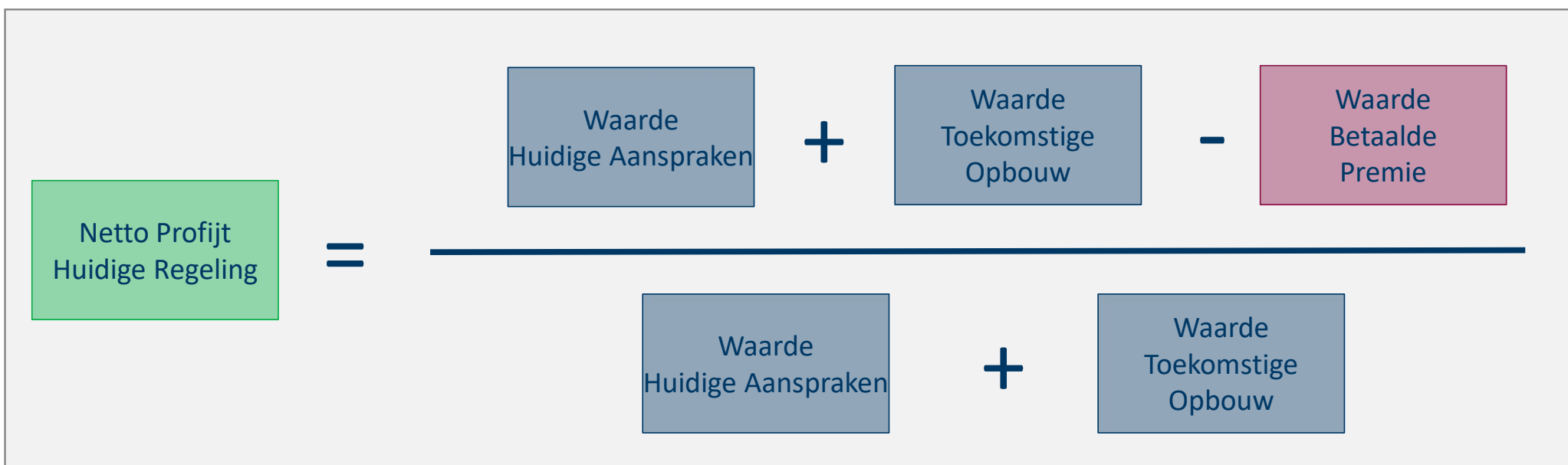
- Conform huidig beleid
 - FTK 110% minimumgrens
- Inhaalindexatie toegevoegd over toekomstige opbouw
 - Beperkt tot maximaal looninflatie

Netto profijt wordt uitgedrukt in waarde van de totale uitkering

Waarde uitkering

Waarde premie

- Laatste stap is het combineren van Deel I: waarde huidige aanspraak en Deel II: waarde nieuwe opbouw
- Voor het netto profijt kunnen we de waardes simpelweg bij elkaar optellen
- De uiteindelijke presentievorm drukt het netto profijt uit in de waarde van de uitkering

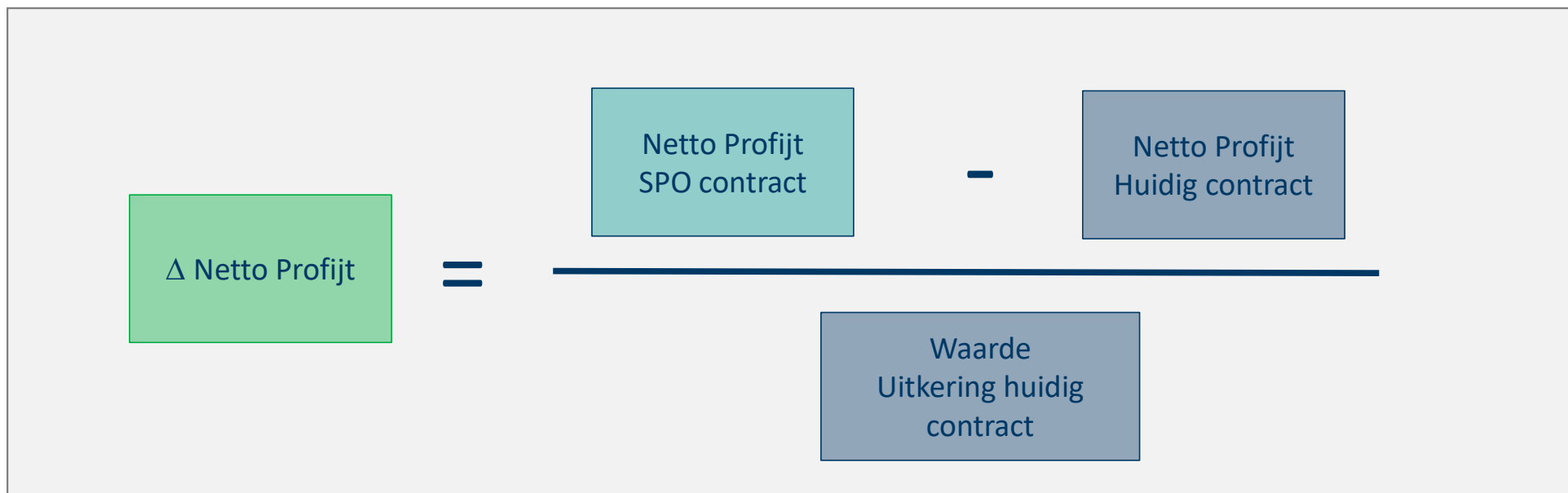


Verskil in netto profijt als percentage waarde totale uitkering

Huidig Contract

Nieuwe contract

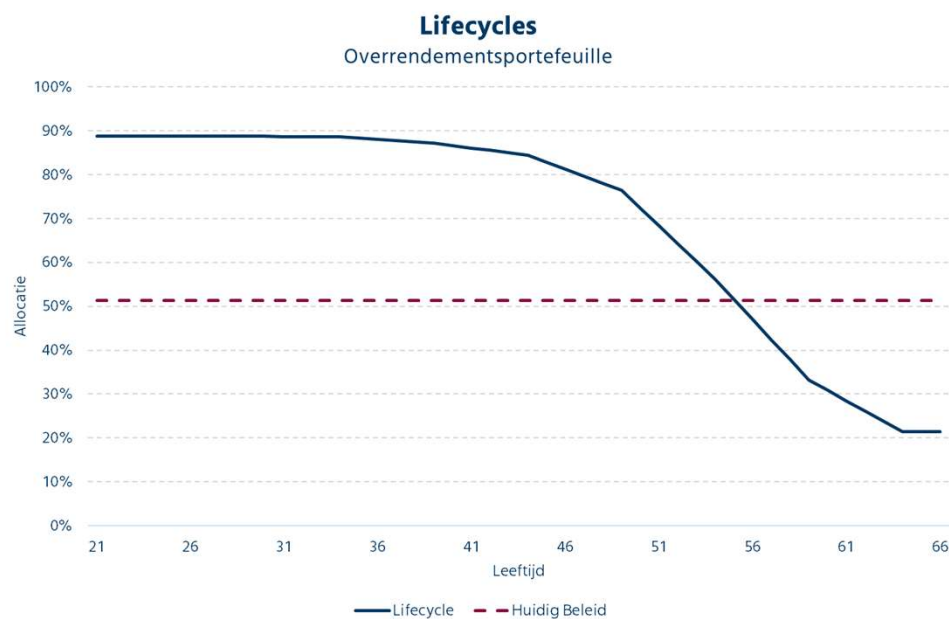
- Laatste stap is het combineren netto profijt van de huidige regeling en het nieuwe contract
- Voor het netto profijt kunnen we de waardes simpelweg van elkaar aftrekken
- De uiteindelijke presentievorm drukt het netto profijt uit in de waarde van de totale uitkering in het huidige contract



Wet toekomst pensioenen

Risico aansluitend bij huidig beleid

- Lifecycle is afgeleid van het huidige beleggingsbeleid
- Er wordt risico "naar voren" gehaald via de lifecycle, dus geen letterlijke vertaling gedurende de opbouwfase



Wet toekomst pensioenen

DNB Scenario-set: voor toepassing onder de Wet toekomst pensioenen

| Kengetallen Q-set Mediaan | Jaar 5 | Jaar 10 | Jaar 15 | Jaar 30 |
|-------------------------------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| NL Prijsinflatie (afgeleid) | 1.4% | 1.8% | 1.8% | 1.2% |
| Nominale spot marktrente (1-jr) | 3.0% | 3.7% | 3.2% | 4.0% |
| Nominale spot marktrente (10-jr) | 3.3% | 3.4% | 3.3% | 4.2% |
| Nominale spot marktrente (30-jr) | 2.4% | 2.6% | 2.8% | 3.7% |

| Zakelijke Waarden | Gemiddelde (meetkundig) | Gemiddelde (rekenkundig) | Volatiliteit |
|--------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|---------------------|
| 15 jaar | 0.2% | 3.2% | 24.7% |
| 60 jaar | 0.7% | 4.1% | 25.9% |

| Vastrentend – ZC: Duration 10 | Gemiddelde (meetkundig) | Gemiddelde (rekenkundig) | Volatiliteit |
|--------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|---------------------|
| 15 jaar | 2.9% | 3.6% | 12.2% |
| 60 jaar | 3.7% | 4.5% | 12.8% |

Gebruik gemaakt van de 2023Q1 scenario-set gepubliceerd in maart 2023

Zie ook [DNB publiceert concept scenario-sets voor toepassing onder de Wet toekomst pensioenen](#)

Wet toekomst pensioenen

DNB Scenario-set: voor toepassing onder de Wet toekomst pensioenen

| Kengetallen P-set Mediaan | Jaar 5 | Jaar 10 | Jaar 15 | Jaar 30 |
|-------------------------------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| NL Prijsinflatie (afgeleid) | 1.8% | 1.9% | 1.8% | 1.8% |
| Nominale spot marktrente (1-jr) | 1.6% | 1.7% | 0.5% | 0.9% |
| Nominale spot marktrente (10-jr) | 2.2% | 1.9% | 1.2% | 1.8% |
| Nominale spot marktrente (30-jr) | 1.4% | 1.3% | 1.1% | 2.0% |

| Zakelijke Waarden | Gemiddelde (meetkundig) | Gemiddelde (rekenkundig) | Volatiliteit |
|--------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|---------------------|
| 15 jaar | 6.1% | 7.9% | 19.2% |
| 60 jaar | 5.5% | 7.4% | 19.8% |

| Vastrentend – ZC: Duration 10 | Gemiddelde (meetkundig) | Gemiddelde (rekenkundig) | Volatiliteit |
|--------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|---------------------|
| 15 jaar | 3.0% | 3.4% | 9.7% |
| 60 jaar | 2.2% | 2.6% | 9.2% |

Gebruik gemaakt van de 2023Q1 scenario-set gepubliceerd in maart 2023

Zie ook [DNB publiceert concept scenario-sets voor toepassing onder de Wet toekomst pensioenen](#)

welcome to

brighter

Mercer Nederland B.V.

Disclaimer

1. Intern en vertrouwelijk

Dit document bevat vertrouwelijke en aan Mercer toebehorende informatie en is uitsluitend bestemd voor de partijen waaraan het door Mercer ter beschikking is gesteld. De inhoud mag niet worden gewijzigd of aan andere personen of organisaties worden verkocht of ter beschikking gesteld, noch geheel, noch gedeeltelijk, tenzij hiervoor door Mercer schriftelijk toestemming is gegeven.

2. Verklaringen – geen garanties

De conclusies, beoordelingen en/of verklaringen zijn het intellectuele eigendom van Mercer en kunnen zonder voorafgaande kennisgeving worden gewijzigd. Ze bieden geen garantie met betrekking tot de toekomstige performance van de besproken beleggingsproducten, soorten activa of kapitaalmarkten. In het verleden behaalde resultaten bieden geen garantie voor de toekomst.

3. Geen beleggingsadvies

Dit document bevat geen beleggingsadvies. De informatie kan niet als basis dienen voor een beleggingsbeslissing. Hiervoor dient eerst kundig professioneel advies te worden ingewonnen, waarbij rekening dient te worden gehouden met uw omstandigheden.

4. Informatie van derden

De hierin gegeven informatie is afkomstig van verschillende derde partijen. Hoewel Mercer van mening is dat de informatie betrouwbaar is, heeft Mercer de informatie niet gecontroleerd. Derhalve kan Mercer geen verklaringen doen of garanties geven omtrent de juistheid van de verstrekte informatie en kan derhalve niet verantwoordelijk of aansprakelijk worden gesteld voor enige fout, omissie of onnauwkeurigheid (waaronder begrepen voor indirecte schade, gevolgschade of incidentele schade).

© 2023 Mercer. Alle rechten voorbehouden.